

REVISTA DO

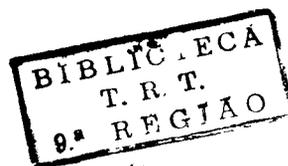
TRT

9^a

CURITIBA, PR • VOL. V • Nº 1 • JANEIRO/JUNHO, 1980



**REVISTA
DO TRIBUNAL
REGIONAL
DO TRABALHO
DA
9ª REGIÃO**

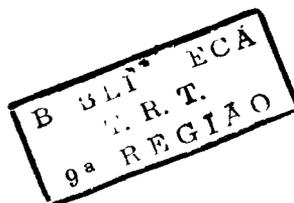


33

- **DOCTRINA**
- **JURISPRUDÊNCIA**
- **LEGISLAÇÃO**

JUSTIÇA DO TRABALHO

<i>Doações</i>	
DATA	5.2.80
PREÇO	900,00



**REVISTA
DO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 9ª REGIÃO
PUBLICAÇÃO SEMESTRAL**

COMISSÃO DA REVISTA

Presidente: Dr. WAGNER DRDLA GIGLIO

Membro: Dr. JOSÉ FERNANDES DA CÂMARA CANTO RUFINO

Secretária: LEDA PEREIRA MORALES DA PORCIÚNCULA

Correspondência:
Rua Dr. Faiva, 1212
Curitiba — Paraná

FICHA CATALOGRÁFICA

REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9.ª REGIÃO
Curitiba, PR — Brasil, 1980
1980, V (1)

Justiça do Trabalho

Brasil, Tribunal Regional do Trabalho (9.ª Região)
Brasil — PR — Curitiba

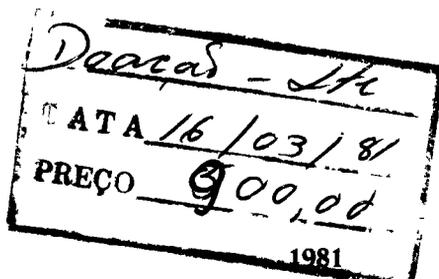
CDU-347.998:331 (816.2) (05)
-347.998:331 (816.4) (05)

Assessoria editorial
HM-PRODARTE

Composição
SÓ-TEXTO

Impressão
D'AG

(Cód. 336)



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9.ª REGIÃO

COMPOSIÇÃO DO TRIBUNAL

Presidente: Dr. Luiz José Guimarães Falcão

Vice-Presidente: Dr. Pedro Ribeiro Tavares

Membros: Dr. Wagner Drdla Giglio

Dra. Carmen Amin Ganem

Dr. Tobias de Macedo Filho

Dr. José Montenegro Antero

Juiz José Lacerda Júnior

Representante dos Empregadores

Juiz Vicente Silva

Representante dos Empregados

Suplentes: Dr. Aldory João de Souza

Representante dos Empregadores

Vago

Representante dos Empregados

JUIZES TITULARES DE JUNTAS DA 9.ª REGIÃO

Estado do Paraná

1.ª JCJ de Curitiba	— Dr. Indalécio Gomes Neto
2.ª JCJ de Curitiba	— Dr. Délvio José Machado Lopes
3.ª JCJ de Curitiba	— Dr. Leonardo Abagge
4.ª JCJ de Curitiba	— Dr. Ismael Gonzalez
JCJ de Apucarana	— Dra. Adriana Nucci Paes Cruz
JCJ de Cornélio Procópio	— Vago
JCJ de Guarapuava	— Dr. Alberto Manenti
JCJ de Londrina	— Dr. João Antonio Gonçalves de Moura
JCJ de Maringá	— Dr. Lauremi Camaroski
JCJ de Paranaguá	— Dr. Paulo Afonso Miranda Conti
JCJ de Ponta Grossa	— Dr. Manoel Antonio Teixeira Filho
JCJ de União da Vitória	— Vago

Estado de Santa Catarina

JCJ de Blumenau	— Dr. José Fernandes da Câmara Canto Rufino
JCJ de Brusque	— Dr. Victório Ledra
JCJ de Caçador	— Dr. Euclides Alcides Rocha
JCJ de Chapecó	— Dra. Júlia Mercedes Cury Figueiredo
JCJ de Concórdia	— Vago
JCJ de Criciúma	— Dra. Lígia Maria Gouvêa Villar
1.ª JCJ de Florianópolis	— Dr. Carlos Alberto Godoy Ilha
2.ª JCJ de Florianópolis	— Dra. Ione Ramos
JCJ de Itajaí	— Dr. José Luiz Moreira Cacclari
JCJ de Joaçaba	— Dr. Pedro Alves de Almeida
JCJ de Joinville	— Dra. Maria Zelida Rigotto
JCJ de Lages	— Dr. Antonio Carlos Facioli Chedid
JCJ de Rio do Sul	— Dr. Ottmar Haab
JCJ de Tubarão	— Dr. Luiz Fernando Vaz Cabeda

JUIZES SUBSTITUTOS DA 9.ª REGIÃO

Nildemar da Silva Ramos

Lucas Júlio D. Proença Neto

Euclides Coelho de Souza

Águeda Maria Lavorato Pereira

Ana Luíza Mahlmann Heineck

Maria do Céu de A. Bandini

SUMÁRIO

NOTA DA DIREÇÃO	11
------------------------------	----

DOCTRINA

A Zetética do Direito do Trabalho — Luiz Fernando Coelho	12
Análise Crítica do Processo do Trabalho no Brasil — Alicione Niederauer Corrêa	43
O Juiz e os Princípios que Caracterizam o Processo Oral — Indalécio Gomes Neto	70
Da Comunicação dos Atos Procedimentais em Face do Princípio da Celeridade — Manoel Antonio Telxeira Filho	78
A Aplicação do Prejulgado n. 29 — Luiz Fernando Vaz Cabeda	84
O Direito do Trabalho e a Moderna Processualística Frente ao Tema “Estabilidade Provisória da Gestante” — Águeda Maria Lavorato Pereira	87
Interpretação do Direito do Trabalho — Edésio Franco Passos	92

JURISPRUDÊNCIA

Ação de Cumprimento	98
Agravo de Instrumento	100
Ajuda de Custo — Atestado Médico	102
Bolsa de Estudo	106
Co-Gestão — Efeitos na Relação de Emprego	108
Contrato por Prazo Determinado — Acidente	114
Crítica de Professor	115
Falta Grave	118
Gestante — Estabilidade Provisória	120
Grupo Econômico — Relação de Emprego	122
Guarda-Mirim — Relação de Emprego	124
“Habeas Corpus” — Concessão	125

Mandado de Segurança	127
Matéria Discutível em Embargos à Execução	129

LEGISLAÇÃO

Concessão de Direitos e Vantagens aos Servidores da Administração Federal	132
Aposentadoria nos Órgãos da Administração Federal	133
Nutricionista — Regulamentação da Lei n. 6.583/78	135
Altera o regulamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço	149
Modifica a Política Salarial	150
Alteração no art. 17 do Código de Processo Civil	153
Fixa Novos Níveis de Salário-Mínimo para todo o Território Nacional	154
Acrescenta dispositivos ao Art. 1.218 da Lei n. 5.869 de 11 de janeiro de 1973	155
Dispõe sobre a Reestruturação das Carreiras do Ministério Público da União junto à Justiça Comum, do Trabalho e Militar	156

NOTICIÁRIO

III Encontro de Magistrados do Trabalho da 9.ª Região	159
Novos Juízes do TRT da 9.ª Região	160
Posse do Dr. José Montenegro Antero no TRT	161
Procuradoria Regional da Justiça do Trabalho	167
Juízes Representantes Classistas nas JCJ da Região	167
Concurso para provimento de Cargos Iniciais na Magistratura	168

EMENTÁRIO DA JURISPRUDÊNCIA DO TRT DA 9.ª REGIÃO	169
--	-----

NOTA DA DIREÇÃO

A Comissão da Revista do TRT da 9.^a Região deliberou dedicar o presente número ao III Encontro de Magistrados do Trabalho da 9.^a Região, divulgando o teor das conferências e trabalhos debatidos durante a sua realização, quer pelo valioso conteúdo científico de todas as colaborações, quer em decorrência do desejo de partilhar com os participantes desse conclave e com aqueles que têm acesso a esta publicação o acervo cultural que elas representam.

A tradição iniciada sob a presidência de Alcides Nunes Guimarães no TRT e Victório Ledra e Indalécio Gomes Neto na presidência da AMATRA, consolidou-se em 1980 demonstrando a importância e o significado das reuniões de magistrados e especialistas em Direito do Trabalho, que ganham não só pela oportunidade do debate de questões de alta indagação nesse campo do direito, como pelo ensejo da confraternização.

Acredita a Comissão de Revista que essas razões justificam o corte da matéria que habitualmente constitui objeto desta publicação, imposto pela limitação de páginas da Revista.

A Comissão

DOCTRINA

A ZETÉTICA DO DIREITO DO TRABALHO

Luiz Fernando Coelho

Professor do Curso de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina e Professor de Filosofia do Direito nas Universidades Federal e Católica do Paraná

Sumário: 1. Introdução. 2. Zetética Jurídica e zetética trabalhista. 3. O direito do trabalho como corte epistemológico. 4. Os obstáculos epistemológicos do direito do trabalho. 5. Interpretação zetética das normas trabalhistas. 6. **Conclusão:** Uma zetética trabalhista metadogmática.

1. INTRODUÇÃO

Ao receber o convite, tão amável quanto honroso, para falar aos participantes do III Encontro dos Magistrados do Trabalho da 9.^a Região, vislumbrei a possibilidade de expor um novo campo de pesquisa que se abre para o jurista, não somente o teórico, acostumado ao tratamento especulativo dos magnos problemas do direito, como também ao jurista prático, advogados e magistrados, encarregados, não de definirem os fundamentos científicos e filosóficos de seu saber, mas de aplicá-lo à solução dos problemas humanos.

Este novo campo, capaz de alargar os horizontes da jurisprudência, é a zetética jurídica, novo modo de encarar o fenômeno jurídico, como ciência e como técnica, que trata de superar a tradicional dogmática jurídica, a qual se vê praticamente exaurida nas suas possibilidades epistêmicas.

Lembro a propósito que, nas minhas aulas de Filosofia do Direito do curso de graduação, e especialmente nas aulas de Teoria Geral

do Direito no Curso de Mestrado da Universidade Federal de Santa Catarina, sempre me referi ao direito do trabalho como uma disciplina dogmática com vocação zetética, ou seja, aquele, dentre os ramos do direito positivo e dentre as subdivisões da ciência do direito, que melhor se prestaria a uma transformação da jurisprudência científica, dadas as raízes históricas que o vinculam à realidade social e aos princípios que o informam como disciplina jurídica nitidamente vinculada à proteção dos fracos e oprimidos.

Fica assim definido o escopo desta aula: num cenáculo onde se discute a interpretação do direito do trabalho, tentar sistematizar as novas dimensões da ciência do direito como zetética, revelar os seus fundamentos como técnica jurídica e extrair as respectivas ilações para a teoria e a prática do direito do trabalho.

Visto que a teoria zetética do direito desenvolve-se sobretudo no plano da filosofia do direito e da teoria geral, o problema a ser enfocado refere-se à elaboração de uma zetética jurídica vinculada a um dos ramos do saber jurídico dogmático; e o nosso ponto de referência será o direito do trabalho, com o intuito de verificar as possibilidades de uma teoria do direito do trabalho dimanada da concepção zetética do direito.

Trata-se de esboçar os fundamentos de uma filosofia do direito do trabalho, com implicações na hermenêutica trabalhista e na política trabalhista **de lege ferenda**.

Dividirei minha exposição em cinco partes: na primeira, o que se entende por zetética jurídica e zetética trabalhista; na segunda, já pressupondo nova maneira de encarar a ciência e o direito, examinarei a situação teórica do direito do trabalho como corte epistemológico, ou seja, como rutura em relação ao direito comum; na terceira, adentraremos o direito do trabalho, para examinar os obstáculos epistemológicos que se insinuam no saber acumulado da doutrina trabalhista, e que prejudicam a sua reconstrução científica; na quarta parte, verificamos as implicações da teoria zetética na interpretação das normas trabalhistas; e na quinta parte, à guisa de conclusão, arriscarei algumas teses que penso dimanarem da revisão crítica elaborada pela zetética do direito do trabalho.

2. ZETÉTICA JURÍDICA E ZETÉTICA TRABALHISTA

A teoria zetética do direito, ou zetética jurídica, é um novo modo de encarar o direito como ciência; trata-se de superar a concepção dogmática tradicional, mas a partir de uma visão crítica e prospectiva da ciência, segundo as últimas conquistas da epistemologia geral;

refiro-me especialmente às teorias de Popper e Bachelard, que atribuem à ciência um papel ativo e constitutivo na ordenação da realidade e na construção de seu próprio objeto científico.

Superado o normativismo tradicional, a zetética jurídica é uma elaboração teórica vinculada ao conteúdo social e ideológico das normas jurídicas; ou seja, ao contrário da metodologia jurídica dogmática, que tende à abstração dos conteúdos contingentes do direito para situá-lo como objeto na generalidade de suas formas normativas, a teoria zetética assume todo conteúdo factual e ideológico para erigi-lo em objeto do saber jurídico.

Este escopo tem sido normalmente eliminado da ciência do direito, relegado que ficara ao campo da ciência política, da sociologia e da filosofia do direito; a novidade que a zetética apresenta é a proposta de um tratamento unitário da ciência do direito englobando tais aspectos interdisciplinares, isto é, a integração ao objeto da jurisprudência, da interdisciplinariedade que ele comporta, quando se vislumbra a sua realidade e não o produto das abstrações da realidade.

A palavra **zetética** é de origem grega (**zetein**, pesquisar, opinar), e é utilizada na epistemologia geral para definir a teoria que se vale da pesquisa, que procede pelo questionamento do problema, não aceitando a resposta e a solução pronta como ponto de partida do conhecimento científico; assim, a pesquisa zetética problematiza as soluções, indo aos pressupostos da própria questão.

No âmbito da epistemologia jurídica ela foi empregada no Brasil por **Ferraz Jr.**, seguindo a **Viehweg**, para aludir ao campo da aplicação da tópica jurídica, à metodologia que, ao invés de partir da norma para interpretar, parte do problema para solucionar. Valendo-se da teoria da linguagem, **Ferraz Jr.** distingue os dois possíveis enfoques da ciência do direito, a zetética e a dogmática, como investigações intercomplementares que, ou acentuam o aspecto **pergunta** (questão zetética), ou o aspecto **resposta** (questão dogmática).

O problema central do direito não é de veracidade, mas de decidibilidade, o que faz a chamada ciência do direito revelar-se um pensamento tecnológico, diz o professor paulista. A investigação jurídica é um constante jogo de perguntas e respostas, ou seja, um discurso problemático, entre problemas que exigem soluções (questões zetéticas) e soluções referentes a problemas (questões dogmáticas). Segundo esse autor, tanto a dogmática quanto a zetética têm em comum a relação pergunta e resposta, embora enfatizando-se ora um, ora outro aspecto, limitando-se as questões dogmáticas às opiniões postas e geralmente aceitas (dogmas), trazendo-se a discussão ao nível da

ação sem questionamentos outros que não a sua eficácia na solução dos conflitos sociais; e a questão zetética caracterizando-se pelo sentido de pesquisa e problematização das soluções indicadas pela dogmática.

O mesmo sentido de complementariedade encontramos em **Vlehweg**, para quem a zetética é uma problematização das categorias e conceitos legitimados pela dogmática, em suma, embora acentuando o sentido crítico desse questionamento, trata-se de uma complementação epistêmica ao saber jurídico tradicional, mas dentro da dogmática e não contra ela.

O sentido que todavia atribuo à zetética jurídica é bem mais amplo, aludindo a toda e qualquer teorização do fato da conduta social normativamente determinada. A nova teoria opõe-se a uma ciência jurídica construída sobre princípios dogmaticamente aceitos pelo senso comum teórico dos juristas, e problematiza as respostas do saber jurídico tradicional, questionando a própria situação social onde elas incidem. Assumindo a existência real de lacunas na legislação, a teoria zetética do direito contempla também a situação social que deve ser normada, e como deve, estudando as possibilidades, os meios e a oportunidade da normação.

Isto posto, pode-se tentar definir a zetética trabalhista como aplicação da zetética geral do direito, ou seja, a construção de uma teoria do direito do trabalho vinculada ao conteúdo político-social das normas de direito do trabalho, segundo a visão crítica e prospectiva da ciência do direito. Destarte, a zetética do direito do trabalho é, a um tempo, uma teorização **crítica e prospectiva**. Para conhecer o alcance dessa definição, mister se faz compreender os fundamentos científicos em que se apóia.

Os fundamentos que possibilitam uma teoria zetética do direito encontramos-os no novo modelo de ciência que a epistemologia contemporânea elaborou, a partir da crítica ao paradigma científico tradicional.

O modelo tradicional de ciência, tal como é praticada no mundo ocidental, herdeiro da cultura grega, tem as seguintes características: hilemorfismo, racionalismo, universalismo e falsa consciência da realidade.

O hilemorfismo foi definido por Aristóteles, ao corrigir a teoria das idéias de Platão, e por isso se concebe que as idéias universais, escopo da ciência, existem em íntima união com a natureza num sentido muito amplo de matérias do conhecimento; assim, a ciência procura a verdade nas idéias, que são necessárias, eternas e universais,

mas que devem ser encontradas na matéria; aspira-se pois à unidade na diversidade, ao geral no particular, ao necessário no contingente.

O racionalismo é a tendência a considerar verdadeiro apenas o conhecimento que esteja absolutamente apoiado em dados racionais. Assim, mesmo a experiência deve ser racionalizada, para que o conhecimento que dela dimanar possa ser considerado verdadeiro.

O universalismo é o desprezo das particularidades; a ciência só se preocupa com o particular na medida em que ele é o instrumento para chegar-se ao universal. A verdade é assim uma só, válida para todos os tempos e espaços.

Ora, considerando-se que a realidade não é universal, mas particular e individualizada, que não é eterna, mas transitória, e que não é necessária, mas contingente, verifica-se um **paradoxo epistemológico**, que a ciência só consegue apreender o seu objeto pela sua destruição; assim, o conhecimento científico é e será sempre apenas uma aproximação da realidade, uma tentativa cada vez mais próxima de reconstituição da realidade.

A partir do paradoxo epistemológico, **Karl Popper** anatematizou a pretensão de verdade das teorias científicas, estabelecendo que elas são sempre provisórias, e que o verdadeiro critério de verdade não é a correspondência com os fatos, mas a aceitação da comunidade científica. Popper deu assim um alcance epistemológico à teoria funcional em lógica, a qual preconizou o critério funcional da **aceitação** como fundamento veritativo, em substituição à teoria do senso comum, de **Tarski**.

Outro epistemólogo a questionar as condições de verdade da ciência foi **Gaston Bachelard**, para quem o progresso das ciências é sempre uma correção dos erros do passado; e que a ciência só evolui quando o cientista não se deixa seduzir pelo saber já estratificado, mas o questiona e rompe com ele, partindo sempre de novas hipóteses.

Chega assim **Bachelard** à sua teoria dos obstáculos epistemológicos e do corte epistemológico: a ciência deve elidir os preconceitos e falsas imagens da realidade e tentar reconstruir o seu objeto, a partir de uma perspectiva sempre renovada; daí a ocorrência de uma rutura com o saber acumulado, ou seja, um corte epistemológico. A epistemologia bachelardiana é uma teorização prospectiva, pois, constata ele, todo conhecimento experimental não é na verdade uma descrição da realidade, mas uma construção da realidade com os dados de que a ciência dispõe. A ciência reorganiza o mundo, não para constatar uma ordem imanente, mas para criar uma nova ordem voltada para o futuro.

Isto posto, podemos indicar as características de uma zetética do direito do trabalho.

Como teoria crítica, o direito do trabalho deve ser considerado como **rutura** com o pensamento dogmático, a partir de uma superação de seus próprios obstáculos epistemológicos.

Como teoria prospectiva, o direito do trabalho deve ser encarado como uma disciplina compromissada com a realidade social, voltada para a construção de uma nova ordem.

A tese fundamental da zetética trabalhista é que **o direito não é o passado que condiciona o presente, mas o presente que constrói o futuro.**

3. O DIREITO DO TRABALHO COMO CORTE EPISTEMOLÓGICO

Projetada no campo do direito do trabalho, a teoria zetética do direito revela-lhe as profundas vinculações com os conteúdos normativos, desde sua origem, e uma decidida vocação transformadora, que poderíamos dizer, zetética.

Neste aspecto, o direito do trabalho representa autêntica rutura com o sistema de direito comum, ou seja, a teorização que dele dimanava implica um corte epistemológico em relação à doutrina jurídica elaborada sobre o direito comum. É preciso porém verificar as condições em que ele ocorre como corte epistemológico.

Tal como a Lei das XII Tábuas representou, no mundo romano, uma conquista dos plebeus em face dos abusos do poder monopolizado pelos patrícios, as leis trabalhistas representaram, no século XIX, a afirmação da consciência operária e uma indiscutível conquista, não sem lutas e mártires, no sentido de garantir um mínimo de condições de vida, dignidade e felicidade.

Mas tal sistema de leis desenvolveu-se dentro de um sistema jurídico mais amplo, cujos princípios teve que absorver, de sorte que o direito do trabalho, nascido da luta de classe, tornou-se em verdade o instrumento mais eficaz de legitimação da realidade social subjacente: a mesma divisão social entre os detentores do poder econômico e as grandes massas de assalariados com pouquíssimas chances de promoção social e humana.

Este contraste é que se pode denominar a **aporía** do direito do trabalho: ele é fundamentalmente um conjunto de normas dimanadas de uma realidade social: a existência de patrões e empregados, e

justifica-se para proteger o empregado; mas paradoxalmente não pode atuar contra essa realidade social, porque se insere num contexto normativo que mantém coercitivamente essa mesma realidade, em nome da ordem e da segurança, e que se constitui em fonte de legalidade e legitimidade do próprio direito do trabalho.

Em outras palavras, o direito do trabalho deve sua razão de ser à desigualdade real que caracteriza a sociedade dividida em classes sociais, segundo o critério econômico; deve-se proteger o hipossuficiente porque ele é uma dura realidade, mas deve-se protegê-lo sob a condição de que ele permaneça hipossuficiente, embora protegido pelas leis trabalhistas; a situação social de desigualdade real deve permanecer inalterada, pois a mudança não convém aos detentores do poder, que são quem faz as leis e possibilitam a existência do direito do trabalho como sistema de direito positivo; o contrário merece a proteção das leis trabalhistas, mas deve continuar operário; eis o paradoxo que a existência do direito do trabalho, dentro da ordem jurídica, sugere.

Como sair do impasse, já que à consciência jurídica repugna a idéia de desigualdade, na medida em que se considera a justiça como valor essencial do direito?

A zetética pretende construir uma resposta, pois a aporia só se mantém em virtude da concepção dogmática do direito.

O que ocorre é que, na visão dogmática, o direito é a expressão normativa da ordem e da segurança e, assim, há uma incompatibilidade entre essa ordem que deve ser mantida e o profundo significado ético e político do direito do trabalho, vinculado à construção de uma nova ordem social.

Segundo a crítica zetética, o direito do trabalho é uma rutura com o direito comum, porque, assumindo a **desigualdade real** na sociedade, contestou o princípio da **igualdade formal**, fundamento de todo o sistema de direito positivo liberal e racionalista, elaborado no processo histórico muito amplo da Revolução Francesa de 1789. Considerando que o direito do trabalho vocacionou-se assim para a renovação da ordem social, é possível estabelecer as diferenças que o separam do direito comum.

O direito comum é ligado à idéia de **ordem**, ou seja, é visto como um sistema de manutenção de uma sociedade onde cada qual tem o seu papel perfeitamente determinado pelas leis, e deve cumpri-lo, sob pena de sua atitude ser considerada ilegal ou subversiva; já o direito do trabalho está ligado à idéia de **transformação**, não só pelas circunstâncias histórico-sociais em que ocorreu, dentro do direito

comum, como pelo sentido de proteção ao mais fraco que encerra, cujo ideal é a superação desse estado de hipossuficiência.

O direito comum tem como pressuposto basilar o princípio de isonomia, ou seja, a igualdade formal, expresso nas cartas constitucionais como igualdade perante a lei e proibição de discriminação por motivo de raça, crença, sexo e outros. O direito do trabalho não gera o princípio de isonomia, mas parte de uma **desigualdade real**. Constatada a existência de camadas carentes na população, desenvolve-se o direito do trabalho como disciplina **sui generis**, pois não existe, nem no direito civil, nem no comercial e nem no direito público em geral, o pressuposto de uma divisão entre os que mandam e os que obedecem, que é em última análise o conteúdo real da definição jurídica de **trabalho subordinado**.

Por isso, o direito comum é uma ordem de **trocas**, baseada no contrato, ou seja, a manifestação de vontade de duas partes soberanas, enquanto que o direito do trabalho é uma ordem de **proteção**, baseada na carência de uma das partes do contrato.

O direito comum tende à maximização do direito estatal, tendendo para o primado da lei como fonte do direito, enquanto que o direito do trabalho valoriza igualmente outras fontes, estatais e não estatais; daí a importância muito maior da jurisprudência como fonte do direito do trabalho, do que no direito comum, e a ênfase que a doutrina trabalhista atribui ao caráter nomogenético das convenções coletivas.

No direito comum pode-se detectar uma oposição entre o indivíduo e o Estado, ou seja, o Estado procura disciplinar a vida de relação, ao passo que no direito do trabalho o processo de regulação jurídica dá maior ênfase à vida de integração, valorando-se a existência de organismos intermediários entre o indivíduo e o Estado. Daí, por exemplo, a definição jurídica de empregador, não como indivíduo, mas como a empresa, em oposição ao empregado, definido como pessoa natural.

O direito comum tende em maior grau para a racionalidade, enquanto que o direito do trabalho é mais tópico e prudencial. Vale dizer, no direito comum predominam os princípios jurídicos como garantia da ordem e da segurança; no direito do trabalho predominam os aspectos contingentes relacionados com o fato, assumindo a equidade e o princípio da proteção importância indiscutível.

Finalmente, o direito comum é legitimador da ordem social, o direito do trabalho é transformador dessa ordem.

Isso no campo do direito positivo do trabalho.

Todavia, no campo da doutrina trabalhista, não se pode afirmar que ela tenha significado um corte epistemológico, simplesmente porque ela não assumiu a função transformadora dessa disciplina; e isto é compreensível, porque não surgiu nenhum pensamento original que propiciasse fundamentos à teoria do direito do trabalho, outros que não fossem idênticos aos da dogmática jurídica comum ou dela derivados. Tendo absorvido os princípios da dogmática tradicional, teve o direito do trabalho que assumir função legitimadora da ordem social; daí o desenvolvimento de uma **dogmática trabalhista**, em sentido idêntico às expressões dogmática civil, penal, processual, etc.

Ora, a concepção dogmática é contraditória com a vocação transformadora do direito do trabalho, donde a necessidade de novo estatuto científico para a doutrina trabalhista.

A zetética trabalhista é justamente a tentativa de fundamentar cientificamente o direito do trabalho em sua função transformadora.

Para isso, é preciso de início superar os obstáculos epistemológicos que, além de o ligarem à dogmática tradicional, configuram empecilhos à reconstrução do objeto científico do direito do trabalho, numa visão crítica e prospectiva da ciência e da realidade que ela pretende reorganizar.

4. OS OBSTÁCULOS EPISTEMOLÓGICOS DO DIREITO DO TRABALHO

Tendo em vista o novo modelo crítico e prospectivo da ciência, a partir de **Bachelard**, temos que a reconstrução do objeto da teoria jurídica trabalhista, para prosperar, deve procurar remover os preconceitos e as aparências de verdade que obstaculizam a produção de conhecimentos científicos.

Segundo esse enfoque, é possível verificar a ocorrência de obstáculos epistemológicos que, ligados ao direito em geral, comunicam-se a todas as suas subdivisões, inclusive o direito do trabalho; e outros que dimanam da especificidade do direito do trabalho em relação ao direito comum, e que se manifestam na originalidade de alguns institutos trabalhistas; isso nos leva a dois tipos de obstáculos epistemológicos: a) ligados ao direito em geral; e b) específicos do direito do trabalho.

1. Ligados ao direito em geral

A partir dos estudos de **Michel Miaille**, pode-se indicar como obstáculos epistemológicos alguns **mitos**, ou seja, falsas verdades que

constituem os pressupostos das teorias jurídicas em geral; eles são muitos, mas podemos fixar os quatro principais: a) o mito da realidade experiencial do direito; b) o mito da representação idealista do mundo jurídico; c) o mito da divisão natural do saber; e d) o dogmatismo na aplicação do direito.

1.1. O mito da realidade experiencial do direito

Consiste na noção de que o direito **está** na experiência, que ele existe como objeto e que a teoria jurídica pode ter dele um conhecimento empírico. Assim, não se considera que o jurista constrói o direito à medida em que o conhece, mas parte-se do direito como um pressuposto do próprio conhecimento; ele existe e é passível de atividade cognoscente; a teoria jurídica pressupõe o direito.

Este mito é o que **Miaille** chama "a falsa transparência do direito", cujas causas identifica no empirismo e no pensamento jurídico contemporâneo, e impregnaram toda a nossa mentalidade ocidental.

O empirismo considera científico somente o conhecimento baseado na experiência, e o positivismo limita esse conhecimento à experiência vivenciável, ao constatável.

Pelo empirismo, julga-se poder descobrir o direito na experiência, ou seja, presume-se a existência de um fenômeno anterior à experiência, o qual se revela através da ciência. A epistemologia bachelandiana, confirmando aliás a proposição kantiana sobre as categorias do conhecimento, constata que toda experiência, no sentido científico, é uma **experiência construída**, a partir de certas teorias, hipóteses elaboradas como um conjunto de informações que o sábio possui, e que podem ou não ser confirmadas pela experiência. O empirismo jurídico "vê" o direito, mas ignora que o jurista "constrói" o direito, enquanto pensa estar revelando um direito preexistente.

Isso ocorre com o direito do trabalho.

A maioria dos autores que tratam das instituições trabalhistas não se dá conta desse preconceito, desse mito, de que existem instituições que se convencionou denominar **contrato de trabalho, convenção coletiva, férias, processo, empresa, empregado, etc.**, os quais são estudados em sua "**natureza jurídica**", em suas relações com os demais institutos, em suas fontes, e não se dão conta de que definir um instituto em sua natureza jurídica é criar intelectivamente o instituto, é elaborar uma categoria que possa generalizar certos dados da experiência social; para então considerar a categoria como o objeto e não os dados de que pretende ser modelo; isso como se o fenô-

meno da juridicidade não fora algo muito mais complexo, que transcede a qualquer tentativa de redução a categorias abstratas.

O positivismo jurídico produziu idêntico efeito.

Não que a atitude positivista seja em si infundada; a atitude zetética é um quase-positivismo; ele representou, na filosofia do século XIX, a derradeira tentativa de libertar a ciência do direito de outros obstáculos, como a sujeição do conhecimento jurídico à teologia, durante a Idade Média, e à metafísica, após a época da Renascença; o positivismo realmente superou o jusnaturalismo como explicação do direito, mas incidiu em outro erro, ao reduzir o direito positivo, e considerá-lo como o único objeto da ciência do direito; o positivismo excluiu do objeto da pesquisa jurídica, tanto as manifestações de uma juridicidade transcendente, quanto qualquer atitude crítica, a qual ficou relegada, com certo desprezo preconceituoso, aos filósofos; se, ainda hoje, é comum ouvir-se da boca de professores de direito, que se consideram ótimos em suas especialidades, que "filosofia do direito é perfumaria", não é de estranhar que, cento e cinquenta anos atrás, o positivismo jurídico desembocasse no dogmatismo do tipo *dura lex, sed lex*.

Mas a pior herança do positivismo foi a crença na neutralidade do direito legislado, o mito de que o direito do Estado, tendo sido produto de uma elaboração racional, fundamentada na natureza das coisas, era um direito intrinsecamente justo, pelo menos neutro na distribuição do papel que a cada um competia representar na sociedade.

Pois bem. O empirismo na revelação do direito através da experiência e o positivismo na explicação do direito conduziram ao mesmo resultado: o mito da realidade experiencial do direito, cuja complexidade — onde entram fatores ideológicos, político-sociais e econômicos — ficou reduzida à mais simples expressão; norma jurídica, segundo a postura normativa, instituição jurídica, segundo o institucionalismo; nem mesmo o culturalismo fenomenológico escapou de um tal reductionismo; o direito é fato, valor e norma; tenta-se abarcar a dialeticidade do direito, como se ele fosse um fenômeno complexo preexistente, mas nenhum tipo de culturalismo alude a que a experiência axiológica, a vivência valorativa do direito é uma experiência de **construção jurídica**; ou seja, o direito, em toda a sua complexidade, está sendo continuamente construído, pelos juristas em particular, pelos magistrados e pela sociedade como um todo, de modo que qualquer vivência empírica do direito não poderá jamais ser a descrição de um fenômeno que "está aí", mas o jurista cria o direito à medida em que o conhece.

No direito do trabalho persiste a idéia positivista, que leva a desvincular as instituições elaboradas pela teoria trabalhista, do complexo social; o direito do trabalho é, dos ramos do direito, o mais próximo da realidade social, mas a doutrina tende a desconsiderá-la, na medida em que analisa as regras e as instituições como se fossem algo absolutamente transparente, como se as categorias do direito do trabalho, a começar dos próprios conceitos de patrão e empregado, fossem idéias algo hipostasiadas, situadas acima da vida social e anteriores à experiência **construcional** do direito. Os juslaboralistas, pela tendência à especialização, imposta pelas condições de sobrevivência na sociedade atual, não pensam que sua função seja a de estudar as relações econômicas na sociedade e todo o complexo da vida social, numa ótica interdisciplinar, para daí chegarem à criação do direito, **de lege ferenda** e **de sententia ferenda**; este papel é deixado aos economistas, planejadores, técnicos de administração e tecnocratas de todo tipo; eles pensam que a missão do jurista se restringe às expressões normativas do direito, ou seja, à interpretação, integração e aplicação das normas jurídicas positivas, com a dose tolerável de bom senso, equidade, e, sobretudo, neutralidade, às situações reais da vida.

Uma teoria jurídica que se propusesse a transformar essa realidade social, deveria antes despir-se desse preconceito empirista e positivista, e assumir que o direito é muito mais complexo do que parece e que o direito positivo é somente um dos elementos dessa complexidade. Acima de tudo, assumir que toda experiência no sentido científico é uma experiência construída, o que, se é válido para as ciências da natureza como o demonstra a epistemologia contemporânea, é com muito maior razão válido para as ciências ditas sociais, onde o papel constitutivo da experiência científica é muito mais evidente.

1.2. O mito do idealismo das instituições

Na teoria jurídica tradicional, inclusive no direito do trabalho, é hábito escamotear a realidade debaixo de noções puramente retóricas, inteiramente vazias de conteúdo, como **interesse geral**, **vontade do povo**, **soberania**, **segurança social**, **interesse dos trabalhadores**, etc. A filosofia política é responsável por essa tendência, desde que Rousseau inventou a sua equívoca noção de uma "volonté générale", Hegel tentou explicar a evolução da sociedade na história como a marcha de um **espírito objetivo**, e o historicismo alemão, romanticamente, referiu-se à **alma do povo**. Aliás, a noção é também uma das heranças da filosofia grega, desde o **logos** de Heráclito até a **razão universal**, dos estóicos.

Sendo noções puramente retóricas, conceitos que não têm uma correspondência semântica definida, significantes desprovidos de concreção, o seu conteúdo, ou seja, o seu significado, será sempre o que for estabelecido pelos filósofos, políticos, juristas, ou seja, pelas ideologias, e por isso o conteúdo dessas noções idealistas será aquele que melhor se presta a fins políticos, econômicos e sociais.

No direito do trabalho, sempre se considerou a sua especificidade como ligada a seu objetivo primordial, que é a proteção dos hipossuficientes, nas relações de emprego.

Desde a constituição francesa de 1848, proclamou-se solenemente a garantia dos **direitos sociais**; desde a constituição do México, de 1917, desde a de Weimar, de 1919, definiu-se o amplo direito social como "direitos dos trabalhadores", passando-se a considerar como meta do direito do trabalho a garantia e ampliação desses direitos sociais, significando que, embora eivado do mesmo vício de vacuidade semântica das demais noções idealistas, tinha pelo menos um alcance pragmático na medida em que inspirava as lutas pela promoção humana do trabalhador.

No Brasil, essa preocupação com os direitos sociais veio um pouco tardiamente, a partir da Constituição de 1937, e nunca mais saiu do texto constitucional.

Dentro do espírito da Constituição de 1937 estabeleceu-se o significativo "justiça social", como meta prioritária da ordem econômica.

Mas a Emenda Constitucional n. 1, de 1969, acrescentou outro significado, igualmente vazio de significado semântico, mas que poderia servir a fins políticos e econômicos de estabelecer limitações à justiça social. Eis o que estabeleceu o art. 160 da Constituição de 1967, com a redação de 1969: "A ordem econômica e social tem por fim realizar o **desenvolvimento nacional** e a **justiça social**..." E um autor eminente, especialista em direito do trabalho, escreve: "O direito do trabalho e mesmo o direito constitucional do trabalho **não possuem mais** o fim único e exclusivo de tutela do trabalho e do trabalhador, por ser **conveniente e desejável** sua compatibilidade com a ordem econômica e social, atendendo-se ao disposto no art. 160 da Constituição de 1967, com a redação dada pela Emenda n. 1, de 1969, que coloca como metas **superiores** da nossa organização social o desenvolvimento econômico e a justiça social, metas que devem ser simultaneamente perseguidas pelo Estado e pelo povo brasileiro."

Tudo bem, ninguém ousará negá-lo, pois a ilação parece corretíssima porque é racional.

Mas está apoiada num mito.

O que é preciso desmistificar, numa postura zetética, é que não existe como um dado da experiência esse "desenvolvimento econômico", o qual, inserido no contexto constitucional, é antes uma limitação à justiça social do que um seu complemento; trata-se tão-somente de uma idéia — e os economistas falam insistentemente na **ideologia do desenvolvimento** — capaz de legitimar quaisquer ações contrárias aos interesses dos trabalhadores, em nome do desenvolvimento nacional: por exemplo, acabar com a estabilidade, substituindo-a por outro mito, o mito da opção pelo sistema do fundo de garantia por tempo de serviço; ou restringir a liberdade sindical; ou regulamentar o direito de greve de maneira tão draconiana que praticamente o elide.

O idealismo e o caráter retórico das elaborações doutrinárias, na medida em que constituem uma realidade imaginária e servem para substituir a realidade concreta, é obstáculo epistemológico a ser superado na reconstrução do objeto do direito do trabalho.

1.3. O mito da divisão natural do saber

Este obstáculo epistemológico é também uma herança da cosmovisão desenvolvida pelos gregos, além de constituir uma exigência do sistema econômico atual; refiro-me ao atomismo, a **Weltanschauung** que considera o universo um imenso aglomerado de partículas, e cuja explicação estaria na visão intelectual da menor partícula componente da realidade. Habitados a ver na realidade nada mais que suas partes componentes, um amontoado de pequenas partículas absolutamente estáticas, o homem ocidental não somente perdeu a noção de conjunto, como naturalmente tende à especialização cada vez mais acentuada

Pensamos que a natureza está dividida em partes e que a cada setor corresponde uma ciência; depois, dentro de cada ramo do saber, especializamo-nos em cada parte que julgamos ser constitutiva do objeto de nossa ciência.

O jurista já é um especialista, na medida em que separa o direito do continente histórico onde ele se situa; ao jurista basta conhecer o direito, ele prescinde do conhecimento da ciência política, da sociologia, da economia, da história e mesmo da filosofia.

Dentro do direito, é notória a teendência à especialização, o que é uma exigência constante da profissionalização do jurista. Não que ela possa ser evitada, ou que o jurista não deva se especializar. O que constitui obstáculo é a visão deformada da realidade social, produzida pela especialização, do mesmo modo que a concepção atomis-

tica, ao separar a parte do seu contexto, produz uma visão deformada da realidade, pois a natureza é uma só.

No direito do trabalho em especial, é absolutamente necessário o conhecimento da teoria geral do direito e do direito comum, pois somente assim a originalidade de seus institutos adquire significado; por que o princípio protetor e não o da igualdade formal, a maior conquista da teoria civilista? Como explicar a despersonalização do empregador, como parte da relação processual trabalhista, em confronto com o princípio da individualização das partes no processo? Como justificar que o magistrado trabalhista possa julgar **ultra petita**, algo que parece inaceitável no direito processual comum, mas que revela uma tendência do processo trabalhista, em função do novo enfoque com que se encara a finalidade da justiça do trabalho?

Como veremos adiante, o princípio protetor acabará por reduzir-se ao da igualdade formal, se não tivermos presente o seu verdadeiro alcance social, o qual deflui de uma concepção global e interdisciplinar do objeto do direito do trabalho.

1.4. O dogmatismo na aplicação do direito

Felizmente os juslaboralistas são os menos dogmáticos dentre os juristas práticos, dado o largo papel que a equidade desempenha na justiça do trabalho; quando me refiro ao dogmatismo, é ao obstáculo que pode representar a aceitação **a priori** do primado da lei como fonte do direito; não cabe aqui discutir se ocorre ou não tal primazia, no direito moderno; isso parece indiscutível, pois, mesmo nos países onde a tradição exerce uma força controladora do direito muito mais acentuada, o direito racionalmente elaborado pelo Estado é o principal instrumento de controle social da conduta dos cidadãos.

O que cumpre lembrar é que a mentalidade dogmática é avessa ao questionamento e à crítica. Não se trata de questionar a ciência do direito como dogmática, mas de ressaltar a mentalidade dogmática como obstáculo epistemológico, na medida em que ela implica uma atitude acrítica do jurista em face do direito oficial.

Eu, particularmente, parto do princípio de que existem leis injustas, e que **a resistência às leis injustas deve começar pelos juizes**; nenhum segmento da sociedade tem maior poder de pressionar o Estado do que os magistrados; pois eles, encarregados do exercício da jurisdição, estão aptos a empregar os argumentos retóricos que o próprio Estado utiliza para impor os seus objetivos, só que em sentido inverso, recusando-se por exemplo a aplicar uma lei que repugne à

consciência do magistrado, ou zelando para que os efeitos negativos de uma lei injusta não possam se concretizar.

Esses argumentos retóricos no direito do trabalho são de extraordinário alcance, quando dimanados da regra **in dubio pro operario** da teoria da norma mais favorável ou, principalmente, da regra da condição mais benéfica.

As próprias peculiaridades do processo trabalhista, que atribuem ao magistrado uma participação muito mais atuante na composição dos litígios sociais, constituem formidável instrumento neste aspecto político de **sententia ferenda**.

Só que o alcance teórico de tais preceitos, basilares no direito do trabalho, fica prejudicado quando se alia a lei à idéia de ordem e esta à de estabilidade social, e ao mesmo tempo se admite acriticamente o primado da lei.

A legislação trabalhista deve ser encarada pelo jurista nela envolvido profissionalmente, especialmente o magistrado, não dogmaticamente, como instrumento de manutenção do **statu quo**, mas como a consolidação de conquistas dos trabalhadores, as quais devem ser ampliadas e melhoradas, e instrumento de transformação da sociedade.

Contra o empirismo e o positivismo, contra o idealismo ingênuo que mistifica a realidade, contra o atomismo e o dogmatismo, a zetéica trabalhista propõe uma reconstrução científica do objeto do direito do trabalho, a partir do continente histórico onde se situam as instituições do direito do trabalho, procurando afastar os obstáculos epistemológicos que empanam a visão da realidade.

2. Específicos do direito do trabalho

Entre os obstáculos epistemológicos mais diretamente ligados ao direito do trabalho, pode-se indicar uma série de mitos, os quais são em geral admitidos, de maneira inconsciente, ou não, como pressupostos da doutrina trabalhista: refiro-me, em primeiro lugar, ao mito da neutralidade do Estado como órgão próprio que elabora as normas trabalhistas para "proteger" o empregado; em segundo lugar, ao mito da autonomia da vontade do trabalhador o qual se relaciona com outro, o do caráter sinalagmático do contrato de trabalho; e finalmente, deve-se fazer referência ao caráter retórico dos princípios gerais do direito do trabalho, especialmente o princípio da proteção.

2.1. O mito da neutralidade do Estado

Toda a teoria jurídica tradicional encara o Estado de modo muito idealista, em primeiro lugar como uma entidade real e concreta, e

depois como o guardião supremo da liberdade, o zeloso defensor da ordem, o protetor dos direitos dos cidadãos.

O Estado é, na teoria, uma entidade neutra, o criador do direito no intuito de promover o bem comum e, como detentor do monopólio da coerção, situa-se acima das relações sociais, zelando pela liberdade dos cidadãos.

A filosofia do Estado aprecia sem dúvida a sua evolução histórica, desde a **polis**, passando pelo Estado imperial característico do mundo romano e pelo Estado feudal, até o surgimento do Estado moderno, a partir da paz de Westphalia. Uma vez aqui chegado, a filosofia do Estado compraz-se em identificar as características essenciais do Estado, com um irrealismo que deixa de ser ingênuo para ser simplório.

Em primeiro lugar costuma-se separar o Estado, como entidade, das pessoas dos administradores e, pior ainda, das dos administrados. Os administradores podem errar, e lá vem uma teoria dogmática do direito administrativo a estudar as formas de controle da administração; mas o Estado não erra, ao menos enquanto Estado de Direito. O erro dos administradores não compromete a essência ética do Estado de Direito.

Entre as funções do Estado avulta, nessa ótica tão idealista quanto mistificadora, a de compensar a desigualdade dos desiguais, por meio do direito; assim, se admite a **a priori** que no Estado de Direito as leis são boas, embora possam ser deformadas em sua aplicação, mas não se admite que elas possam ser intencionalmente injustas, essencialmente tendenciosas, que o direito no seu todo possa ser uma ordem de proteção, não dos hipossuficientes, mas de interesses classistas e privilégios da aristocracia do dinheiro.

Mesmo um autor da importância de **Dalmo Dallari** apresenta o aspecto "neutralidade" como "uma conquista gradativa do Estado moderno", confundindo a teoria com a prática.

Tal idéia da neutralidade do Estado desemboca em dois pressupostos da doutrina jurídica, o princípio da plenitude do ordenamento jurídico e o da discricionariedade.

Pelo primeiro, entende-se que o direito é um contínuo de licitudes e um descontínuo de ilicitudes, isto é, tudo o que não se acha proibido pelas leis considera-se permitido, **inclusive ao Estado**. O Estado de Direito encontra seus limites dentro do próprio direito, mas não além do direito.

Desde que o Estado tenha uma constituição democrática, que vincule a legislação ao respeito dos direitos fundamentais do homem,

tudo o que não lhe seja expressamente proibido, lhe é permitido. Daí uma espécie de poder residual do Leviatã, de que tudo é lícito.

Pelo segundo princípio, basilar no direito administrativo, gera-se a presunção da licitude das ações do Estado. O princípio da discricionariedade tem o condão de elidir a ilegalidade, pois, salvo as heróicas medidas de caráter processual, como o mandado de segurança e a ação popular, quase sempre de iniciativa individual e cuja decisão tem via de regra efeitos somente *inter partes*, os atos do Estado em relação à coletividade são reputados lícitos e justos.

Todas as normas trabalhistas postas pelo Estado encontram nesse preconceito da neutralidade a sua força legitimadora, sendo que a dogmática trabalhista não vê a realidade: o Estado como máquina burocrática extremamente sofisticada, com duplo papel, desempenhado através da história e que não foi desmentido pelo Estado moderno: a) zelar pela manutenção da ordem social, não uma ordem ideal a ser construída através do direito, mas a ordem estabelecida, projeção do passado sobre o presente, com toda a sua carga de injustiça; e b) proteger os interesses, não do povo como um todo e muito menos dos pobres e desamparados, mas dos ricos, dos donos do dinheiro, no intuito, manifesto ou oculto, de evitar que o poder de decisão sobre a produção e a distribuição da riqueza, escapule das mãos de quem a detém. A luta pelo poder, a conquista dos meios de controlar essa máquina que tudo pode, o Estado, é a chave de toda a teoria política e a grande realidade que desmistifica todo o sentido idealista, altruísta e neutral das doutrinas do Estado tradicionais.

A essa dupla função pode-se acrescentar mais uma, característica dos tempos que correm, onde a chamada classe média tem um poder de influência inquestionável sobre as decisões do poder: a de atender aos anseios mais urgentes dessa classe média, por exemplo, dando-lhe quantidade de educação ao invés de qualidade, e quantidade de emprego ao invés de qualidade; quanto a este segundo exemplo verifica-se a necessidade crescente de o Estado dar emprego para a classe média, pois o fenômeno da concentração de renda vai aos poucos alijando consideráveis parcelas da população, daquele processo de decisão sobre a distribuição da riqueza. O Estado compensa as frustrações econômicas com a ilusão do emprego público e a falsa segurança que ele pode proporcionar.

2.2. O mito da autonomia da vontade do trabalhador

Este obstáculo epistemológico é bem mais sério, porque tem sido objeto de longa elaboração doutrinária e porque deriva de um dos princípios fundamentais do direito comum; além disso, constitui uma

das mais caras tradições de nossa civilização ocidental, a idéia de liberdade como condição do direito, reputada a derradeira conquista da humanidade.

Se não existe autonomia da vontade não existe liberdade e onde não há liberdade não há direito; assim o direito comum elabora idealisticamente a teoria contratualista, de que os homens se relacionam juridicamente em virtude de uma vontade livre; e o direito do trabalho acolhe a teoria, concebendo que o trabalhador é livre, porque tem o direito de escolher, até entre ser rico e pobre: “pobre é pobre porque não trabalha”, dizem os leigos, mas no fundo é isso que a doutrina da autonomia da vontade quer significar. Se ele é livre, ele é senhor de sua vontade, a qual atua no contexto das relações de emprego, deixando-lhe a liberdade de opção entre as opções que as normas postas pelo Estado, consideradas **cogentes** pela dogmática trabalhista, lhe oferecem.

A teoria enfatiza tanto a liberdade quanto a autonomia, na história do direito; assim, ensina-se nos cursos jurídicos que no sistema escravagista do mundo antigo e da época colonial **não** havia a liberdade; no sistema feudal, o do senhorio, também **não** havia liberdade, porque os trabalhadores viam-se jungidos à terra; mas no moderno Estado ocidental, no sistema econômico da livre iniciativa, desde que se inferiram racionalmente os direitos humanos, **existe** a liberdade, salvo as distorções geradas pelos totalitarismos.

O que o mito elide, elisão que forma um obstáculo epistemológico quase que intransponível, é o fato prosaico de que quem tem fome não é livre, e que a opção é determinada, na realidade das coisas, não pela livre atuação da vontade, mas pela **necessidade**.

O exemplo mais gritante dessa realidade é a famosa “opção pelo sistema do fundo de garantia por tempo de serviço, como se realmente fosse dado ao empregado discutir qual o sistema mais conveniente aos seus interesses e escolher o melhor. O sistema do fundo de garantia, meio de acabar com o sistema da estabilidade, virou cláusula de adesão, no contrato individual de trabalho.

2.3. O mito do caráter sinalagmático do contrato de trabalho

A teoria contratualista do direito privado impregnou o direito do trabalho na sua instituição fundamental: a própria relação de trabalho subordinado, a qual é considerada quase à unanimidade como um **contrato**, ou seja, um livre acordo entre partes dotadas de autonomia.

Em conseqüência, a relação de emprego é normativamente tratada à base de troca: direitos e deveres mútuos, ou seja, uma ordem de

justiça sinalagmática, tal como a definira o Estagirita há mais de dois mil anos.

Esse caráter sinalagmático que se atribui ao contrato de trabalho repercute na legislação, por exemplo, na exigência de aviso prévio para ambas as partes, na regulamentação das justas causas para a rescisão e, principalmente, no tratamento do salário como “contraprestação paga pelo empregador”.

A doutrina trabalhista em geral se deixa seduzir pelo mito do aspecto sinalagmático das relações de emprego; para citar somente um exemplo, analisemos a farta literatura publicada para dar algum conteúdo ao significativo “justo salário”, referido no artigo 766 da Constituição das Leis do Trabalho. Aliás, a própria legislação adverte que o justo salário aos trabalhadores deve permitir também justa retribuição às empresas interessadas.

A literatura trabalhista é pródiga em definir o que se deva entender por “justo salário”, mas omite-se quando se trata de definir “justa retribuição”. Confesso que não encontrei, por mais que me esforçasse, nenhuma definição de salário justo, na literatura dogmática, que não colocasse em posição de igualdade os interesses da empresa e os do trabalhador. Assim, **Tostes Malta** enfatiza que salário justo não deve ser entendido em termos absolutos, ... “mas tão-somente um salário relativamente justo, isto é, aquele que, respeitando nossa organização política e econômica, nosso direito positivo, resguarda os interesses do trabalhador, porém respeitando o capital, permitindo que o esforço do trabalhador assegure lucro ao detentor do capital”.

O falso caráter sinalagmático como obstáculo epistemológico é evidente em **Russomano**: “O contrato de trabalho é bilateral. Exige, por conseguinte, que seja, em todos os seus momentos, visto pelas duas faces que o constituem. Não será humano fixar-se a remuneração do trabalho de acordo, exclusivamente, com as possibilidades do capital e dos lucros da empresa. Mas, não será justo, na fixação do salário, desatender-se a possibilidade econômica do empregador. O princípio democrático de política social e econômica está no meio termo, no respeito simultâneo aos dois interesses em jogo”. Donde se conclui que atende as necessidades básicas de saúde, alimentação, educação e lazer, contanto que não afetem os lucros da empresa.

Apesar de ter sido bastante atenuada essa “natureza jurídica” pelo caráter cogente que em geral se atribui às leis trabalhistas, e a teoria do direito do trabalho ter já acolhido a tese do “contrato de adesão”, permanece como obstáculo epistemológico a própria cate-

goria de contrato, na medida em que é admitido como pressuposto do fato "trabalho"; é um obstáculo, porque elide a realidade, onde o operário é uma simples peça na formidável engrenagem da produção, uma peça que é preparada, desde o nascimento, nos aparelhos ideológicos do Estado, para participar do complexo de mão-de-obra do sistema de produção.

2.4. O caráter retórico dos princípios gerais do direito do trabalho

Sem entrar em detalhes sobre a equivocidade do significante "princípios gerais", partimos da definição de **Plá Rodrigues**: "**Linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos**".

O grande jurista uruguaio enumera os seguintes: a) o princípio de proteção; b) o da irrenunciabilidade dos direitos; c) o da continuidade da relação de emprego; d) o da primazia da realidade; e) o da razoabilidade; e f) o da boa fé.

Quanto ao direito processual do trabalho, **Wagner D. Giglio** enumera os seguintes, que implicam a especificidade do direito processual trabalhista em relação ao direito processual civil: a) o princípio protetor, básico no direito material do trabalho e que se comunica ao direito adjetivo; b) o princípio da jurisdição normativa; c) o da despersonalização do empregador; d) o da simplificação do procedimento; e e) o princípio da ultrapetição.

Todos esses princípios derivam do caráter de conquista que impregna todo o direito do trabalho, e só podem ser compreendidos em seu alcance, na medida em que o direito do trabalho assume sua função transformadora na sociedade; mas não é o que ocorre na dogmática trabalhista, onde o idealismo das construções prevalece sobre a realidade dos fatos.

A zetética trabalhista não nega a importância teleológica e axiológica desses princípios, mas denuncia o seu caráter retórico, na medida em que eles são utilizados para legitimar a ordem jurídica e não para transformá-la.

O já citado **Plá Rodrigues**, por exemplo, citando **De Castro**, enumera uma tríplce função para os princípios gerais, qual seja, função **informadora**, para o legislador, **normativa**, para os casos de lacunas, e **interpretadora**, como critério de orientação para a magistratura ou para

o intérprete. Não há a menor menção à função transformadora, quando eles podem servir, por exemplo, para ampliar as conquistas do trabalhador.

Parte-se da ordem jurídica estabelecida como uma realidade transparente e estática, uma ordem que é preciso manter, e esse mito da transparência do direito, essa falsa noção de ordem é que transforma os princípios do direito do trabalho em meros artifícios retóricos para legitimar uma situação injusta.

Caberia uma análise de cada princípio, mas podemos ater-nos ao princípio protetor.

Quando nos referimos ao princípio **in dubio pro operario**, ou o da condição mais favorável, sob o enfoque dogmático ele pode significar o seguinte: "é preciso proteger o operário, suprir-lhe as necessidades básicas, contanto que ele continue operário".

O obstáculo epistemológico que desse caráter retórico deriva está justamente na elisão dos verdadeiros motivos que animam o direito do trabalho como uma ordem de proteção e não da legitimação, uma ordem de transformação que é preciso restabelecer.

Todos esses mitos, são-no porque contrariam a realidade; mais ainda, pretendem substituir a realidade por uma ideologia que faz com que o jurista aceite como real concreto aquilo que não passa de elaboração teórica: nem o Estado é a entidade neutra, que protege os oprimidos, nem o trabalhador é autônomo para decidir a própria participação na relação de emprego, nem o contrato individual de trabalho é uma ordem sinalagmática de igualdades.

Não vamos discutir a filosofia desses mitos e nem decidir se isto corresponde ou não à natureza humana, mas, tão-somente, projetá-los no plano de uma **epistemologia do direito do trabalho**; para reconstruir o objeto científico do direito do trabalho é preciso desmistificar o idealismo desses pressupostos da dogmática tradicional, ou seja, superar esses obstáculos epistemológicos como caminho para uma rutura com o senso comum teórico dos juristas e de assunção da realidade da vida social.

Em suma, a elaboração de uma zetética trabalhista principia pela superação desses e outros obstáculos epistemológicos, desmistificando a ideologia do direito do trabalho e examinando criticamente o continente histórico que condiciona a nomogênese e a hermenêutica trabalhistas.

3 A superação dos obstáculos epistemológicos

Essa tarefa de superação dos obstáculos epistemológicos do direito do trabalho não é nada fácil, e representa imenso desafio à doutrina trabalhista.

As indicações ora elaboradas, sujeitas evidentemente à discussão crítica, coerentemente com a própria atitude zetética, são o que no momento o próprio enunciado dos obstáculos sugere.

Os obstáculos ligados ao direito em geral sugerem o realismo jurídico como atitude hermenêutica; não o realismo psicológico da escola norte-americana, nem o realismo lógico da corrente escandinava, nem o realismo axiológico do culturalismo fenomenológico; mas um realismo crítico, que valora e aproveita as contribuições de todas essas manifestações do realismo jurídico, mas tem como objetivo a descoberta da realidade do direito para transformá-lo.

Tal realismo crítico e prospectivo não dispensa a interdisciplinariedade do saber e nem a preocupação com a historicidade dos institutos, os quais sempre se vinculam a uma realidade social e histórica que transcende as categorias do direito.

Os obstáculos específicos do direito do trabalho são superados pelo enfoque zetético que atribui prevalência ao real sobre o formal.

Assim, contra o mito da neutralidade do Estado, cabe à teoria do direito do trabalho assumir, para constituir uma instância crítica, o caráter tendencioso do Estado *hic et nunc*, e desenvolver um discurso próprio que suscite meios de produção mais efetiva do trabalhador. Quando se legitima a interpretação *contra legem*, por exemplo, em relação às normas trabalhistas, nos casos de flagrante injustiça social, problema freqüentemente enfrentado pela Justiça do Trabalho, ela parece contraditória do ponto de vista da dogmática trabalhista e somente é admitida como legítima após uma retórica muito intensa que enfatiza o princípio do "livre convencimento" e o da equidade; mas nada se diz da injustiça intrínseca da lei, porque isso viria contrariar o mito da neutralidade do Estado; mas a zetética trabalhista tem o condão de prover o suporte científico e epistemológico para a jurisprudência *contra legem*, não somente na excepcionalidade dos casos concretos, mas na generalidade da lei como norma injusta e parcial.

Assumindo a parcialidade do Estado contra a falsa neutralidade, a zetética trabalhista reconduz o direito a sua verdadeira função transformadora da sociedade em benefício do trabalhador.

Contra o mito da autonomia da vontade do trabalhador, a doutrina trabalhista enfatiza realisticamente que somente numa sociedade onde

existe o pleno emprego é que se pode predicar a liberdade de opções. Além disso, repito, quem tem fome não tem liberdade.

Fica assim denunciada pela zetética a inconsistência das bases contratualistas do direito individual do trabalho e fundamentada a elaboração de outros meios de resguardar os interesses do hipossuficiente, por exemplo, pelo maior desenvolvimento do direito coletivo do trabalho.

Na minha opinião, a ordem jurídica trabalhista, como política de **lege ferenda**, deve, a partir de tais fundamentos, instruir a convenção coletiva, ou seja, o contrato por categorias profissionais ou grupos de empregados, como o meio normal de fundar a relação de emprego; excepcional seria então o contrato individual de trabalho, o qual necessitaria de justificativa para ser admitido juridicamente.

Ainda contra o mito do caráter sinalagmático o contrato individual de trabalho, a zetética trabalhista enfatiza a existência de uma realidade social muito mais complexa do que as teorias econômicas sóem apresentar: o que existe é uma imensa máquina burocrática, uma engrenagem social desde a mais simples expressão empresarial até a sofisticadíssima multinacional, dedicada à produção e distribuição de bens de consumo, mais a uns do que a outros.

Em relação aos princípios gerais do direito do trabalho, a zetética não somente denuncia o caráter retórico com que são apresentados, com uma função legitimadora do **statu quo**, mas apresenta como princípio básico o **princípio da transformação**: o direito do trabalho, em face do direito comum, está vocacionado para a transformação da sociedade em algo melhor e não para a defesa e manutenção da ordem estabelecida.

Lembremos finalmente que a razão de ser do direito do trabalho não é a igualdade formal do direito comum, mas a desigualdade real, ou seja, a hipossuficiência do empregado como um dado real, o que levaria pelo menos à tese do estado de necessidade ou à da inexigibilidade de outra conduta, como presunção **juris tantum**, senão **juris et de jure**, a orientar as decisões da Justiça do Trabalho.

5. INTERPRETAÇÃO ZETÉTICA DAS NORMAS TRABALHISTAS

Retomando a noção bachelardiana de corte epistemológico, e a verificação de que o direito do trabalho significou um corte epistemológico em relação ao direito comum, é possível proceder à revisão zetética dos princípios que norteiam a hermenêutica trabalhista.



Por outro lado, a revisão crítica das funções do direito do trabalho, que o situam como ordem de proteção, ligada à idéia de transformação social, possibilita estabelecer, como ponto de partida, que a interpretação das normas trabalhistas deve ser sempre **meta-dogmática**, eis que a proteção do trabalhador visa sobretudo à sua promoção social, ou seja, a sua crescente participação nos frutos de seu próprio trabalho.

O novo enfoque que dessa maneira se desenvolve no concernente aos métodos e à própria filosofia da interpretação jurídica, torna imprescindível a revisão crítica do saber teórico acumulado, dos postulados tradicionais da hermenêutica jurídica.

Partindo do pressuposto, fixado no início, de que a dogmática enfatiza a normatividade do direito e que a zetética, a sua concreção histórico-social, ou seja, o conteúdo das normas, é possível classificar as escolas hermenêuticas, conforme a importância maior ou menor que atribuam aos dois aspectos do direito; ou seja, ou se interpreta a norma para definir-lhe o conteúdo, ou se interpreta o conteúdo para estabelecer um significado à norma.

Este aspecto de concreção encontra a sua expressão mais notável na teoria egológica do direito, quando afirma que a ciência do direito não interpreta a norma, mas a conduta humana em seu aspecto inter-subjetivo.

As doutrinas hermenêuticas podem destarte ser agrupadas em duas categorias: as de orientação dogmática e as de orientação zetética.

Como doutrinas dogmáticas, podemos considerar a Escola da Exegese, que se desenvolveu na França sob a influência do racionalismo do século XVIII e do positivismo do século XIX, e que levou às últimas conseqüências o dogmatismo legalista em relação ao Código Civil de 1804, o famoso Código Napoleão: a Escola da Jurisprudência Conceitual, que, na Alemanha do século XIX, representou a conciliação entre o historicismo e a mentalidade dogmática, substituindo o fetichismo da lei pelo dogmatismo dos conceitos jurídicos, categorias gerais **a priori** do direito e imunes às transformações sociais; e a Escola da Jurisprudência Analítica que, no dizer de Miguel Reale, assimilou a atitude de compreender o direito segundo esquemas lógico-formais, não obstante a natureza especial da **common law**.

As escolas de orientação zetética podem por sua vez ser agrupadas segundo a prevalência que atribuem a um dos elementos integrantes do conteúdo do direito, quais sejam, o elemento **fim**, o ele-

mento **fato social** ou o elemento **real**, compreendida tal realidade de diferentes maneiras.

A zetética teleológica é representada pelas teorias de **Ihering** e **Hueck**, ambas reagindo ao dogmatismo conceitual e enfatizando que a chave da interpretação jurídica é a finalidade do direito.

A zetética sociológica aparece primeiro em **François Gény**, quando estabelece a distinção entre o **dado**, os elementos que o jurista encontra postos na vida social, e o **construído**, aquilo que ele constrói com sua técnica; e desenvolve-se na Escola do Direito Livre, de **Ehrlich** e **Kantorowicz**, os quais enfatizam a existência, na sociedade, de normas espontâneas dos grupos sociais em oposição ao direito do Estado e prevalecendo sobre elas; e na Escola de Jurisprudência Sociológica, nos Estados Unidos, a qual, através da atividade jurisprudencial da Suprema Corte americana, pelo desassombro de **Holmes** e **Cardozo**, significou verdadeira rutura, no sentido bachelandiano, com o pensamento estratificado nos precedentes, sob a influência dogmática da Escola Analítica; acresce que o maior teórico da Jurisprudência Sociológica, **Roscoe Pound**, é o primeiro a definir o direito como "social engineering", ou seja, uma engenharia social, um trabalho de construção da sociedade; isto é, embora sem o fundamento epistemológico da zetética, **Roscoe Pound** já intuía o comprometimento do direito com a **transformação** da sociedade progressivamente melhor e mais justa.

A orientação realista finalmente procura estabelecer a realidade como fundamento da interpretação jurídica, ou seja, a partir do conhecimento do que realmente ocorre quando se interpreta a lei e se aplica às situações da vida, quais os fatores que influem na atividade jurisdicional, não numa ótica idealista, mas numa perspectiva realista. O realismo jurídico em suas diferentes manifestações é também precursor da zetética jurídica pela atitude crítica que adota em relação ao saber jurídico acumulado, no mundo da **common law**.

As escolas realistas porém distinguem-se entre si pelo modo como concebem a realidade social e a jurídica; por isso, é possível separar as correntes do realismo jurídico de orientação psicológica que enfatizam as motivações psicológicas nas decisões judiciais, como o demonstram os corifeus do realismo jurídico estadunidense (**Franck**, **Llewellyn**); uma escola de orientação lógica, onde os aspectos lógicos e lingüísticos da interpretação são evidenciados, e um realismo axiológico que se pode inferir do culturalismo de **Siches**, **Cossio** e **Reale**.

Mas a crítica zetética, ao analisar em profundidade essas escolas, verifica que seus pressupostos são dogmáticos, eis que não con-

seguem desligar o direito, nem da idéia de ordem vinculada à estaticização da sociedade, e nem da noção idealista do Estado como entidade situada acima da ordem social e neutralmente responsável por ela.

A crítica zetética considera que as escolas tradicionais de hermenêutica jurídica servem na realidade para legitimar a ordem social: o recurso à equidade, justiça e ao direito natural são meros instrumentos retóricos para impor uma ideologia e ocultar a realidade, que permanece inalterada. E a história o comprova, pois nenhuma doutrina jurídica conseguiu até agora fazer com que os fracos e oprimidos deixassem de sê-lo; e o mundo está aí, com suas guerras, com o subdesenvolvimento e a fome, com a exploração dos pobres, indivíduos e nações, isso tudo em nome da liberdade, da dignidade e do respeito pela pessoa humana, e agora em nome dos direitos humanos.

Assim, embora voltadas para o conteúdo social e axiológico do direito, trata-se de uma **zetética intradogmática**, porque voltada para a legitimação da ordem jurídica, não sendo por isso compatíveis com a função transformadora do direito do trabalho.

Em face do exposto, retomamos nossa tese inicial, de que a interpretação das normas trabalhistas deve ser sempre **meta-dogmática**, porque dimanada de uma noção crítica e prospectiva do direito e voltada para o seu princípio basilar, **o da transformação**.

Pode-se então estabelecer a diferença entre a interpretação do direito comum e a do direito do trabalho, na perspectiva zetética meta-dogmática, considerando, **brevitatis causa**, os tradicionais procedimentos hermenêuticos, com a interpretação gramatical, lógica, histórica e sistemática.

Na interpretação gramatical, melhor denominada **filológica**, em relação ao direito comum, existe uma preocupação sobretudo **semântica**, o que é uma consequência do primeiro obstáculo epistemológico, o do mito da realidade experiencial do direito; assim, parte-se da falsa noção de que o direito existe como um dado da experiência que a interpretação pode identificar; diz-se o que é o direito à luz de sua expressão normativa e vai-se além, procurando identificar-se a realidade imaginada do direito com dados empíricos, por exemplo, a vontade do legislador, a intenção da lei, ou mesmo a vontade do Estado, como se fosse possível reconstituir a vontade real de um legislador que já morreu, ou a intenção de uma entidade abstrata, ou mesmo a vontade de uma ficção.

No direito do trabalho, em virtude do princípio protetor, do da condição mais benéfica, do do primado da realidade, o elemento **prag-**

mático da interpretação filológica prevalece sobre o semântico, que assim passa a ser uma interpretação lingüística, que se vale das noções de semiologia.

Como interpretação pragmática, para o direito do trabalho é muito mais importante o efeito social da lei, o que a lei realmente provoca na sociedade, do que o que ela significa.

Não que o direito comum não seja passível de uma interpretação segundo a pragmática lingüística, senão que, em função de seus princípios gerais, tem o direito do trabalho uma inequívoca vocação pragmática, a qual é efetivamente assumida pela Justiça do Trabalho.

No direito comum, a interpretação **lógica** ainda se apega a critérios lógico-formais, pois a argumentação jurídica na prática processual comum ainda se vale dos tradicionais raciocínios **a fortiori ratione, a maiori ad minus, a minori ad maius, a contrario sensu**, etc., com objetivos mais retóricos de demonstrar a verdade formal da argumentação, do que a verdade dos fatos **sub iudice**. Já no direito do trabalho, a prova do fato e a importância da equidade evidenciam a prevalência de elementos **lógico-materiais**, isto é, a lógica jurídica que estuda os procedimentos lógicos de elaboração das premissas do silogismo judicial, e não a sua coerência formal dimanada do princípio de identidade.

Quanto à interpretação **histórica**, no direito comum ela é um complemento da interpretação filológica ao nível semântico, pois a história é admitida em sentido próprio, de reconstituição da **mens legislatoris** ou das circunstâncias sociais da época, que ensejaram a produção das normas jurídicas. No direito do trabalho o sentido da interpretação histórica implica a concepção da história como interdisciplinariedade, ou seja, o **continente histórico** a que alude **Althusser**, envolvendo o conhecimento básico da Sociologia, da Economia e da Política. Aliás, a própria historiologia tem sofrido enorme transformação, a partir dos estudos de **Toinbee**, as quais não podem ser ignoradas pelo jurista que interpreta o direito do trabalho, se desejar permanecer fiel à sua vocação zetética. Entre as disciplinas situadas no continente histórico do direito, não pode o juslaboralista elidir a economia, já que a desigualdade real que constitui o pressuposto de sua disciplina é sobretudo de caráter econômico.

A mesma noção de interdisciplinariedade serve para distinguir a interpretação **sistemática** do direito comum, da que se preconiza no direito do trabalho; naquele, a inserção da lei no seu contexto é encarada em sentido lógico, a partir das idéias da plenitude do ordenamento jurídico e da noção de ordem jurídica como um sistema fun-

dado na hierarquia das leis, embora o sistema possa extravazar-se, por exemplo, quando se utiliza o método comparativo na interpretação da lei (direito comparado). No direito do trabalho, o sistema em que a lei se insere não é uma ordem lógica, mas uma ordem real, caracterizada por uma estrutura política de poder na coletividade. Com a teoria do continente histórico, a interpretação sistemática adquire outro significado no direito do trabalho, restaurando-lhe o sentido zetético original.

A interpretação das normas trabalhistas reafirma pois a vocação zetética meta-dogmática do direito do trabalho, pois o seu principal postulado exsurge de sua função, que não é a de manter o **statu quo**, mas de transformá-lo, com os instrumentos que a doutrina do direito social elabora, no sentido da promoção humana do empregado contra as injustiças de uma ordem social que lhe é adversa.

6. CONCLUSÃO: UMA ZETÉTICA TRABALHISTA META-DOGMÁTICA

Ao final da presente exposição, pode-se extrair algumas ilações da teoria zetética do direito do trabalho, as quais se resumem em dois pontos básicos: a) **a necessidade de orientação do trabalho para sua função transformadora da sociedade**; e b) **a auto-superação do direito do trabalho como ordem de proteção**.

A primeira é decorrência da nova filosofia da interpretação jurídica, que enfatiza o caráter crítico e prospectivo da doutrina trabalhista; a segunda é uma ilação do que denominamos, no início, de **aporia** do direito do trabalho, qual seja, o sentido de auto-superação que decorre do fato de o direito do trabalho assumir a desigualdade real, não para mantê-la, mas para superá-la, o que implica o desaparecimento do direito do trabalho como ordem de proteção, na medida em que as conquistas trabalhistas tornarem desnecessárias a sua intervenção no sistema geral do direito positivo.

O que poderá ocorrer é o inverso da situação atual, onde existe um direito comum e o direito do trabalho é considerado algo excepcional dentro do sistema geral do direito positivo: a tendência me parece ser a de o direito do trabalho passar ser considerado o direito comum; tendo em vista o número de pessoas que disciplinam suas relações econômicas e sociais sob a égide do direito do trabalho, ele me parece constituir o autêntico **jus commune**.

Mas após essa rápida digressão, retomamos a tese da aporia, para dizer que, se o ideal do direito é a igualdade, não apenas em

sentido formal como garantia retórica inserida nos textos constitucionais (princípio da isonomia), mas **real** esse ideal implica o desaparecimento do direito do trabalho como sistema de proteção do hipossuficiente. O ideal do direito do trabalho é que não tivesse sido necessária a sua existência.

Dentro desse contexto prospectivo, algumas teses podem ser surgidas, as quais submeto à consideração dos especialistas; já não falarei em co-gestão, participação nos lucros, sindicalização, e outros temas exaustivamente tratados, mas permito-me tratar de quatro assuntos que têm alcance mais teórico, relacionados com a doutrina trabalhista e que encontram na zetética o seu fundamento epistêmico.

1. A retomada do sentido social do instituto da **estabilidade**, considerando normal o emprego e anormal, proibido pela ordem jurídica, o desemprego.

Segundo uma zetética **de lege ferenda**, deve-se evitar deixar ao arbítrio da empresa a iniciativa da rescisão, só admitindo-a em casos excepcionais.

Pela zetética **de sententia ferenda**, a retórica do interesse da ordem jurídica e do próprio Estado na sua política de pleno emprego, pode auxiliar a jurisprudência a restaurar o direito à estabilidade no emprego, cuja anulação, no direito brasileiro, além de ter constituído um retrocesso nas conquistas trabalhistas, gerou problemas sociais de gravíssimas conseqüências. Digo e repito: o retorno à estabilidade será obra da jurisprudência e não da lei.

2. Complementando a tese anterior, se o direito do trabalho admitir a rescisão nos casos excepcionais previstos em lei, apresento a tese da **responsabilidade objetiva** do empregador, a qual evitará a mesquinha, além de onerosa, discussão sobre as justas causas. A tese da responsabilidade objetiva pode fundar-se na teoria do risco: a condição de empregador implica a assunção do risco do ônus da rescisão, independente de justa causa. No Brasil atual penso ser até uma iniquidade discutir justa causa de quem ganha salário-mínimo, para que o empregador possa furtar-se ao pagamento de alguns encargos a mais.

3. A generalização da **convenção coletiva** — instituição peculiaríssima do direito do trabalho — como o instrumento normal de regulamentação dos direitos e deveres do empregado no âmbito da empresa, minimizando os inconvenientes da falsa autonomia do empregado, como parte de um contrato individual de trabalho.

4. A tese da função meta-jurisdicional da Justiça do Trabalho. Esta, deixarei para os eminentes magistrados que me ouvem o seu desenvolvimento. Mas eu não poderia perder essa oportunidade de expor o meu pensamento sobre a alta missão da magistratura trabalhista, a qual, segundo a teoria zetética, e também superando outro obstáculo epistemológico, **o mito da separação dos poderes do Estado**, não se resume à prestação jurisdicional em face de ocorrência de conflitos. Essa função, vejo-a como a de fiscalizar o cumprimento das normas trabalhistas, em colaboração com o Ministério do Trabalho e com o Ministério Público do Trabalho; como consequência dessa função fiscalizadora, um dos mais importantes princípios do direito processual do trabalho é o da ultra-petição, ou seja, a possibilidade de o juiz trabalhista julgar além do que pedem as partes, no intuito de fazer prevalecer a verdade e garantir a dignidade do trabalhador.

5. Finalmente — e esta quinta tese me parece de conteúdo mais filosófico do que de real alcance político — em complementação ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos, a zetética propõe a tese da irreversibilidade das conquistas trabalhistas.

Penso poder explicar com uma imagem alegórica: quando ocorreu o incêndio do Museu de Arte Moderna do Rio de Janeiro, a comunidade científica lamentou a perda da nossa cultura; mas logo se considerou que as obras perdidas estavam catalogadas no mundo inteiro, e por isso elas estavam salvas, pois o que importava para a cultura da humanidade não era a possibilidade de se as ver, mas o fato de terem sido criadas.

Assim é o direito do trabalho. Não importa que as legislações retrocedam na garantia real das conquistas trabalhistas; o que importa é que o direito do trabalho, como sistema científico, as tenha elaborado, e que sejam consideradas irreversíveis, pois assim, passada a fase de anomalia, elas certamente serão restauradas como conquistas irreversíveis.

Ao final desta exposição, penso não ter dito nada de novo, pois a atitude zetética sempre esteve presente, consciente ou não, na obra dos grandes mestres do direito do trabalho, e no sentido altamente social das decisões da magistratura trabalhista.

O que todavia pode ter constituído uma contribuição, embora humilde, é o caráter científico que a zetética atribui a essa atitude, que perde o seu caráter basicamente emocional e ideológico, para adquirir uma fundamentação científica baseada na realidade social, e partindo de uma visão crítica e prospectiva da ciência como construção da sociedade.

ANÁLISE CRÍTICA DO PROCESSO DO TRABALHO NO BRASIL

Alcione Niederauer Corrêa

Juiz Presidente da JCJ de Passo Fundo
e Professor de Direito do Trabalho da
Universidade de Passo Fundo

O Direito do Trabalho é um direito protectivo do trabalhador, servindo o Processo do Trabalho para que ele se torne efetivo quando de sua aplicação prática pelos juizes. Todo o exame que faremos, a partir de agora, visa verificar sobre se, efetivamente, o processo de que dispomos permite atender a essa finalidade.

Todo o processo tem como característica fundamental a instrumentalidade. Isso foi bem expresso por **Délio Maranhão**: "O fenômeno processual, por exemplo, em última análise é um só. No processo do trabalho, como no processo comum, a ação (direito de pedir ao Estado a garantia jurisdicional) é 'um substitutivo civilizado da vingança primitiva', na expressão de **Couture**. Mas as normas processuais, como dissemos, têm caráter preponderantemente instrumental. Visam à realização, à efetivação de outras normas, as de direito material. Assim, o processo do trabalho serve para realizar o direito material do trabalho. E ao 'particularismo' do direito do trabalho há de corresponder o particularismo do direito processual do trabalho" ("Instituições de Direito do Trabalho", 1974, vol. II, pág. 901). Também esta é a lição de **Modestino Martins Netto**: "O Direito do Trabalho, assim, é o responsável pelas normas de direito-fim, material ou substancial, a indicarem as diretrizes de composição dos conflitos de interesses trabalhistas, que se obtêm por intermédio do processo. Este encontra regras próprias no Direito Processual do Trabalho, cujos preceitos, de direito-meio, formal ou instrumental, formam um sistema com características especiais, projetando o Direito Processual do Trabalho como ramo autônomo da ciência do Direito" ("Estrutura do Direito Processual do Trabalho", 1974, vol. I, pág. 62).

Valeria a respeito, também, para que prestemos uma justa homenagem ao maior jurista de nossa pátria, que foi **Pontes de Miranda**, a menção a alguns dos seus ensinamentos mais preciosos sobre este aspecto:

“A ordem jurídica, a que corresponde o direito material, e a ordem da tutela dos direitos não são uma só: nessa, o Estado está em frente às pessoas que precisam da tutela jurídica, como devedor do que na Constituição e nas leis prometeu. Todo o processo tem por finalidade o adimplemento dessa promessa, com o que se eliminou a primitiva justiça de mão-própria”.

“É mediante o processo que o Estado consegue realizar o direito objetivo, inclusive (o que é de relevância notar-se) o direito processual mesmo. Daí, a importância a todo o ponto considerável do direito formal, que somente espíritos mal-avisados e de meia-ciência procuram considerar de segunda plana”.

“Se as regras de direito objetivo pudessem realizar-se sem dificuldades, com perfeição por bem dizer consentida e mecânica, seria desnecessário o direito processual. Só existiria o direito material. Isso, porém, não é o que se passa. Ou porque as leis sejam de si mesmas, obscuras ou lacunosas, ou porque, no apreciá-las, dado o temperamento de alguns indivíduos (o que hoje tem sido estudado em tipologia psicológica), tendam esses a ver, nos textos legais, ou nos arestos mesmos, ou nas regras interpretativas, somente o que ‘serve aos seus interesses’, verdade é que as lutas judiciárias são inevitáveis, e constituem produto mais ou menos constante das organizações sociais. Daí o problema técnico da justiça, o problema da técnica do processo, com as suas fases sugeridas por longa e multimilenar experiência humana”.

“A lei processual estabelece pressupostos para que se possa estabelecer a relação jurídica processual e diz o que não de fazer, em sucessão e coordenadamente, parte, juízes, serventuários e Ministério Público, com a finalidade de poder o Estado fazer, em forma de decisão, a prestação jurisdicional, que se deseja seja justa. Justa significa, para a sentença, ser tal, que a aplicação das regras jurídicas, ou da regra jurídica *in casu*, coincida com a incidência delas, ou da regra jurídica única que havia de ser aplicada. O processo é, portanto, operação em seguimento, durante a relação jurídica processual que se estabeleceu. As regras jurídicas processuais são o produto de longas experiências, milenares, em que se procurou, com observação dos fatos, lógica e bom senso, descobrimento de métodos e correção de erros (e. g., da prova do fogo, nas causas de adultério), alcançar o máximo, a cada momento alcançável, de solução

impecável dos conflitos e de realização do direito” (“Comentários ao CPC”, tomo I, págs. 45, 46, 47, 48 e 49).

Toda a norma formal há de adequar-se ao direito material para cuja realização se faz instrumento. A cada ramo autônomo do direito material devem corresponder regras especiais de direito processual, capazes de realizá-lo. Daí o nítido e decantado caráter de instrumentalidade, ou de adequação, que colore as regras formais, de que se compõe o direito processual, componente do direito público. A respeito da necessidade dessa adequação entre o processo e o direito que lhe cabe tornar realidade, disse muito bem **José Martins Catharino**, em magnífica conferência que pronunciou em Porto Alegre a respeito dos princípios do direito processual do trabalho: “Esse particularismo comum, que permite e exige adequação, não é somente processual, mas judiciário. O exemplo brasileiro demonstra como ele também atinge os órgãos judicantes, por terem a função de aplicar a legislação trabalhista. Há muitos anos já, mestre **Couture** destacava, na metodologia do “direito processual do trabalho”, a “fórmula de subtrair o litígio da esfera dos juízes de direito comum”. Aliás, essa adequação judiciária há de ser levada até a exigência de preparo especializado dos juízes trabalhistas.

Inúmeros têm sido os princípios atribuídos ao processo do trabalho. Geralmente, porém, não existe uma desvinculação daqueles que orientam o próprio direito processual civil. Costuma-se citar como princípios que orientam o processo trabalhista aqueles da oralidade, gratuidade, celeridade, concentração, imediatidade, impulso processual de ofício, desigualdade das partes, normatividade jurisdicional, teleológico ou da finalidade social específica. Entretanto, ao lado deles e como comuns a todo o direito processual, são também mencionados outros princípios, que são: a) o princípio da iniciativa processual (**nemo iudex sine actore; ne procedat iudex ex officio**); b) princípio do contraditório; c) princípio da livre convicção do juiz; d) princípio da indisponibilidade das formas processuais; e) princípio da instrumentalidade das formas; f) princípio da publicidade dos atos processuais; g) princípio da preclusão; h) princípio da economia processual; i) princípio da aquisição processual; j) princípio da colaboração.

Na conferência já mencionada anteriormente, **Catharino** afirmava que a maioria desses princípios não eram específicos do direito processual do trabalho, mas comuns a todo direito processual, identificando como peculiares, além do teleológico, o do tratamento desigual e o da normatividade jurisdicional.

Vejamos, inicialmente, o que seja o princípio do tratamento desigual, já que é fundamental para que se cumpra aquele outro prin-

cípio, básico em direito material do trabalho, que é o já conhecido princípio tutelar. Referindo-se ao princípio da desigualdade das partes, diz **Catharino** que "esse princípio é variante do geral de igualdade jurídica, tradicional e constitucionalmente consagrado (CF, art. 153, § 1.º): a regra da igualdade consiste em tratar desigualmente os sujeitos de direito na medida em que realmente se desigualem. Oriundo e enraizado em realidade social (política, sociológica e econômica), ampla, mas bem delimitada, o Direito do Trabalho há de contar com a Justiça distribuidora, dita social, corretiva de uma paridade superficial, de máscara, fonte de desigualdade real, para a qual tão injustamente concorrem a idéia de um Homem ou de um homem médio, abstraída a condição social da pessoa humana, confundida com a pessoa jurídica, também abstrata se ficticiamente concebida, à qual se atribui característica 'moral', mesmo se for sociedade anônima".

A respeito desse princípio, que é básico, vale a menção ao que ensina o brilhante jurista **Carlos Coqueijo Costa**: "Quanto ao princípio da igualdade das partes, básico do processo comum, inverte-se para a desigualdade ou 'desequilíbrio' dos sujeitos processuais na lide trabalhista, 'imposto por razões sociológicas e econômicas de ordem substantiva', pois uma das partes no contrato detém os meios de produção, dos quais depende a outra. **Trueba Urbina** denomina o 'princípio da disparidade social', que tutela o trabalhador. De forma permanente, geral e simultânea, há um desequilíbrio econômico, probatório, e de informação e assessoramento, segundo **Helios Sarthou**. 'Econômico', dada a urgência da pretensão debatida no litígio trabalhista, no temor do empregado perder o emprego, se mover a ação, e na dificuldade para enfrentar os gastos do processo. 'Probatório', porque o trabalhador tem de arrancar a prova do ambiente patronal, quase sempre hostil e do qual sofre natural pressão. 'De informação ou assessoramento', dada a carência de meios econômicos e culturais do empregado para obter uma defesa adequada" ("Princípios de DPT", pág. 16).

A respeito da chamada igualdade processual e sua análise em face de litígios entre empregados e empregadores é notável a argúcia de **Mauro Capeletti** ("Proceso, Ideologías, Sociedad", Buenos Aires, 1974, págs. 246/47):

"Neste processo o trabalhador aparece, quase sempre, com o caráter do autor que pede a condenação do dador de trabalho, demandado, a uma determinada obrigação, freqüentemente de caráter pecuniário. Na dialética do processo civil, o autor é por regra a parte que tem pressa, que gostaria de obter com rapidez e sem complicações formalísticas uma intervenção do juiz, intervenção à qual considera ter direito para satisfazer o que nós, processualistas, chama-

mos, com gravidade abstrata, a 'necessidade de tutela jurídica', mas que pode traduzir-se para o trabalhador despedido ou aposentado, em uma necessidade bastante concreta de sobrevivência. À urgência do autor se opõe, naturalmente, a defesa do demandado, com suas objeções, suas exceções e denegações. As armas — diz-se — são iguais: o processo é a arena na qual surgirá, no respeito às regras do jogo, a verdade dos fatos aduzidos por uma e outra parte; e a esses fatos um juiz imparcial aplicará a lei, uma lei abstrata, geral, neutral, 'igual para todos'".

"A realidade, desditosamente, é bastante menos risonha. Nas controvérsias do trabalho, à natural urgência do autor se combina o fato de que se encontra, por definição, em um plano de desigualdade econômica com respeito ao demandado. Admitimos certamente que graças também à organização dos trabalhadores em poderosos grupos sindicais, essa desigualdade em muitos casos não tem todos os efeitos perniciosos de outros tempos, como a impossibilidade do trabalhador de assegurar-se sempre um defensor hábil e capaz. Fica, todavia, o fato de que no processo laboral temos, se não sempre 'o pobre' em luta contra 'o rico', certamente por regra uma parte economicamente mais débil que atua em juízo contra uma parte economicamente mais forte. Debilidade econômica significa também, obviamente, menor capacidade de resistência e de espera. A prestação pedida pelo trabalhador tem, com larga freqüência, natureza quase alimentar, inderrogável. Uma espera prolongada resulta impossível; é preferível a renúncia ou uma transação, ainda que fosse desastrosa".

Parece-nos possível encontrar, de imediato, um ponto fundamental de estrangulamento no processo do trabalho a partir do momento em que ele continua mantendo a mesma dialética do processo civil. É fácil constatar-mos, ao longo do tempo, que todos os que tratam do direito processual do trabalho têm referido a necessidade de tutela processual do trabalhador, mas poucos têm sido os que apontam algumas soluções objetivas nesse campo ou que têm procurado identificar a verdadeira causa de por que o princípio não se faz realidade em nosso direito.

Tentarei fazer, a partir de agora, algumas colocações que não constituem absolutamente uma resposta definitiva nem como uma resposta, mas algo assim como um ponto de partida para reflexão. Tenho-me perguntado o porquê de não ter sido possível encontrar o caminho para que se torne efetiva a proteção processual do trabalhador e encontrei-me questionando a idéia, até hoje válida, de que o processo laboral deve inspirar-se em cânones do processo civil, de seus princípios e instituições. Isso porque o proces-

so trabalhista ainda não conseguiu libertar-se do processo comum, tanto que este ainda é sua fonte subsidiária, embora se diga que tal ocorre naquilo que não o contravenha. Há situações fáticas, porém, em que a aplicação do processo civil ao processo do trabalho, em face das omissões deste, para que se lhe atendam, como manda a lei, os princípios, exige das partes e dos juízes uma verdadeira elaboração de novas regras procedimentais.

O favorecimento do trabalhador em nosso processo, na verdade, constitui-se de algumas vantagens técnicas que não têm repercussão maior e servem apenas para criar a ilusão ótica de que se está cumprindo o princípio do tratamento desigual. Há casos mesmo em que, com aparência de favorecimento, se presta um verdadeiro desserviço à causa dos empregados. Tais vantagens técnicas foram apanhadas por **Catharino**, que as apontou na conferência a que antes me referi, como sendo: a unilateralidade (prática) da inicial verbal; a gratuidade **ex officio**, quanto às custas, embora limitada, bem como a assistência judiciária sindical; a desnecessidade de depósito recursal; a presunção a favor do empregado, como contrapeso, como ocorreu em matéria de infortúnio do trabalho, mediante a inversão do ônus da prova (exemplo flagrante: a Súmula n. 68/77, do TST, consagrado à tese de ser "do empregador o ônus da prova do fato impeditivo, modificativo ou extintivo da equiparação salarial"); a relatividade dos limites da litispendência, conduzindo à possibilidade, se bem que excepcional, do julgamento **ultra petita**, considerado, com grande dose de razão, por **Raul Ventura**, "como conseqüência necessária da imperatividade e indisponibilidade das normas que simultaneamente protegem o trabalhador e constróem a paz social"; as regras de interpretação: "na dúvida, em favor do trabalhador" e "benévola amplianda, odiosa restringenda", etc.

Algumas dessas garantias são elogiáveis, mas todas insuficientes para cumprir o desiderato de criação de um sistema de desigualdade protectiva do trabalhador. Mais não são do que meras conformações do direito à realidade. A gratuidade **ex officio**, dentro de certos limites bastante modestos, e a desnecessidade de depósito recursal, que em raríssimos casos teria repercussão prática, não são mais do que o reconhecimento da absoluta hipossuficiência econômico-financeira da maioria dos trabalhadores brasileiros que, de outra maneira, estariam afastados do direito de acesso à Justiça, criando-se um clima de grave perigo à estabilidade social. O princípio não é absoluto do processo laboral, já que tem seu fundamento nas mesmas raízes do direito à assistência judiciária, que se limitou bastante no nosso direito com o estabelecimento, através da Lei n. 5.584, da prerrogativa sindical em prestá-la. As presunções em favor do empregado —

que não se limitam à mencionada — têm como base essencial, ou a necessidade de uma interpretação que conduza ao cumprimento da lei, ou a constatação de que é o empregador quem detém, na imensa maioria dos casos, as provas sobre a realidade ao ambiente laboral e de que o empregado, quanto a isso, é um carente. Uma consequência mesmo dessa situação de inferioridade do obreiro é que fez com que se criassem os princípios da interpretação mais favorável, esses simindicadores de um processo onde as partes são desigualmente tratadas.

Já não considero vantajosa ao trabalhador a iniciativa da ação através da inicial por termo, que normalmente está ligada à falta de patrocínio profissional, conforme teremos oportunidade de verificar quando tratarmos dos pontos de estrangulamento na fase de cognição.

Todos esses pontos, que se constituem em tímidas, quiçá providenciais, tentativas para que se tenha uma ótica de desfavorabilidade do empregador, a que se podem somar o tratamento desigual entre a revelia e o arquivamento, a desnecessidade de caução do empregado para o deferimento de ações rescisórias ou medidas de cautela, não são suficientes para a caracterização da desigualdade como princípio informador do direito processual do trabalho. É que nada disso vale quando se trata de analisar os efeitos decorrentes do recurso ao Judiciário, feito pelo trabalhador, na busca da preservação do seu direito. Onde a garantia de que o exercício da pretensão à tutela jurídica não acarretará a perda do próprio emprego? Onde a certeza de que existirão condições de sustento, no curso da demanda que envolve salários, quando o empregador resolve, estabelecendo litigiosidade artificial, até mesmo discuti-los?

Quando a ameaça do uso dos expedientes recursais, que são inegavelmente um direito, é argumento decisivo para conformar uma conciliação, não se pode dizer que o processo é protectivo. Quando a organização judiciária se divide em três instâncias, todas elas afogadas pelo excesso de trabalho, não se pode dizer que se construiu um aparelhamento especializado e apto para a aplicação de um sistema processual de proteção. Quando não se arma o direito de se valer do juiz em busca da sentença, favorável ou desfavorável, de uma garantia mínima de intangibilidade da situação jurídica anterior ao processo, pela garantia do emprego, não se pode afirmar que o processo é protetor de quem trabalha. Quando se permite que o trabalhador defenda pessoalmente seu direito, sem patrocínio profissional, impondo-lhe os ônus principais da sucumbência quando se faz acompanhar de advogado, mesmo que ganhe o litígio, não se pode qualificar de sua protetora a norma jurídica que assim dispõe. A isso se poderia acrescentar que a prerrogativa, tida como instrumento de

facilitação do acesso do empregado à Justiça, encontra indiscutível barreira no despreparo técnico para aquele que não é afeito à técnica judiciária e, por isso mesmo, se sujeita a irremediáveis prejuízos no curso da lide em face dos princípios da preclusão e da aquisição processual.

A compilação e o custo do processo — custo esse não necessariamente vinculado ao feito, mas de natureza social — lembram-me a advertência de **Anton Menger** (“Il Diritto Civile e il proletariato”, Bocca, Torino, 1894, págs. 23/24) de que “está na natureza das coisas que estas instituições complicadas e custosas aproveitem principalmente às classes ricas e cultas, e confirmam a estas uma superioridade extraordinária no assegurar-se e no fazer valer os direitos frente às classes pobres. Em outros termos: no campo da justiça se cumpriu um processo similar ao verificado no campo econômico: aperfeiçoamos a tal ponto a administração da justiça civil como que torná-la inacessível à preponderante maioria da nação”. O mesmo estamos fazendo com o processo do trabalho, quando o inspiramos nos cânones conhecidos do processo civil, aplicamos seus princípios mais ortodoxos e permitimos, ao mesmo tempo, o autopatrocinio, atécnico na maioria dos casos, do próprio direito perante o juiz. Eis aí, criado pelo direito, o sistema da autofagia jurídica...

É claro que não se pode resolver tudo no campo do processo enquanto as contraprestações ao trabalho continuarem reduzidas ao campo das obrigações, mas é possível que uma série de proteções sejam estabelecidas para que se torne possível a tão decantada superioridade jurídica ao trabalhador.

Poderíamos começar lembrando que nem sempre será harmonizável o princípio da tutela com o da disponibilidade do direito. Aqui, gostaria de estabelecer uma pequena distinção, que precisa ser acentuada: enquanto criamos regras rígidas que impedem a renúncia, algumas que tornam sem maior expressão certas espécies de transação, deixamos um enorme campo aberto ao abandono do direito, que se dá simplesmente pela inércia do titular em recorrer à Justiça com medo de sofrer um mal maior. Talvez o caminho seria o de extrapolarmos os limites do direito subjetivo, estabelecendo uma categoria, denominável de direitos sociais com expressão patrimonial individualizada, cuja defesa, quando insatisfeitos, estaria a cargo de um órgão distinto da pessoa do trabalhador.

Tais colocações valem para reforçar a idéia, que todos temos, sobre a irrenunciabilidade do direito material do trabalho, mas também são preciosas no sentido da demonstração de que é peculiar em Direito do Trabalho que as repercussões do seu incumprimento se

reflitam fora do âmbito das relações individuais entre empregado e empregador para, como diz **Cabanellas**, aviltar a remuneração e as considerações de todos os demais membros da categoria. Existe, portanto, um interesse coletivo a proteger, superior ao meramente individual ocorrente nas contendas judiciais trabalhistas, que muito pouco tem sido ressaltado quando se analisam e se estabelecem normas processuais. O titular desse interesse, o órgão naturalmente habilitado para defendê-lo, a quem a lei entrega tal legitimidade, é o sindicato, que tem a prerrogativa de "representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida" (CLT, art. 513).

Por isso mesmo, ao lado do interesse e do direito do trabalhador, individualmente considerado, também subsiste um interesse social, de natureza categorial, mais importante se o analisarmos do ângulo do Direito do Trabalho, capaz de dar ao órgão sindical não apenas uma mera capacidade de representar o sindicalizado, ou de justificar a substituição processual, mas sim de determinar a existência de um direito próprio, de pretensão independente: o sindicato tem pretensão a que o juiz, mediante sentença, reconheça e faça cumprir, em favor de um determinado trabalhador, disposição contida em norma de ordem pública, criada para o benefício da sociedade como um todo, de cunho estatutário, e cujo inadimplemento importa em prejuízo para a perfeita harmonia das relações de trabalho.

Esse interesse maior a ser protegido determina, igualmente, a irrenunciabilidade ao processo, tal como ocorre com a irrenunciabilidade ao direito, desde que se reconhece, em face dos atuais foros de civilização em que nos encontramos, que a tutela dos direitos se deve fazer mediante pretensões jurisdicionais. Nesse caso, o processo é o único caminho para a consecução do direito violado ou, se quiserem, da pretensão resistida.

Eis aí o primeiro grande ponto de estrangulamento do processo de conhecimento: a falta de legitimação para que os sindicatos possam postular diretamente ao Judiciário o cumprimento da lei, quando violada pelos empregadores, defendendo interesses categoriais que se identificam com o direito individualizado de qualquer trabalhador. Essa falta de irrenunciabilidade ao processo — o que coloca o resultado das normas protectivas do direito do trabalho no campo meramente obrigacional — é causa eficiente do abandono do direito, contra o qual a lei não se instrumentalizou de maneira eficiente.

Ainda recentemente, quando promovíamos em Passo Fundo o I Congresso Nacional sobre a nova CLT, o ilustre professor e ma-

gistrado **Ronaldo José Lopes Leal** apresentou tese realmente inovadora. Depois de mostrar que a tendência, hoje verificada no direito trabalhista, é a da irrenunciabilidade e imperatividade para a indisponibilidade, acrescenta: "Ora, se a indisponibilidade não significa, necessariamente, oficialidade, é perfeitamente possível cometer ao sindicato a **persecutio socialis**, que, de forma embrionária, está contida na substituição processual". Com isso pretende o jurista transformar o sindicato em Ministério Público, dando-lhe atribuições para-estatais e a titulariedade para promover as ações trabalhistas. A entrega do que o ilustre professor denomina de **persecutio socialis** aos sindicatos de trabalhadores é quase que uma tentativa de restauração da autotutela, cujos resultados nem sempre seriam os mais desejáveis do ponto de vista do equilíbrio e da harmonia das relações entre capital e trabalho. A inspiração, de outra parte, daria ao sindicato função para-estatal, o que contraria nosso ponto de vista de que é necessário o desatrelamento dos sindicatos do Estado, permitindo maior liberdade sindical.

O de que se precisa é da titulariedade processual reconhecida ao sindicato, com a indisponibilidade da ação por parte do trabalhador, cuja autonomia de vontade seria ainda uma vez limitada em benefício do interesse social. No que respeita ao acesso às informações não é necessário dar ao sindicato uma espécie de poder de polícia, bastando que se criem instrumentos processuais, especialmente de natureza cautelar, capazes de permitir-lhe conhecer de qualquer documentação que diga respeito aos interesses dos empregados. O de que precisamos é evitar o mais possível as raízes corporativistas do sindicalismo brasileiro e buscar maior integração do trabalhador na empresa, da qual resultará esse conhecimento, até mesmo sem a utilização de remédios judiciais.

O fato é que precisamos substituir o sistema atual do **jus postulandi**, que depende, salvo exceções limitadíssimas, da vontade do trabalhador. O próprio procedimento deve ser revisto, dado que a reclamação por termo, feita oralmente, além de incompleta na maioria das vezes, afasta a pré-orientação de advogado, gerando prejuízos irremediáveis ao empregado.

Penso que a possibilidade de defesa pessoal do próprio direito, pelas partes, no juízo trabalhista, é outro ponto de estrangulamento, que se liga à possibilidade da inicial tomada por termo. Já referia **Caril Chessmann**, em uma de suas célebres obras, que aquele que advoga a própria causa tem um burro por defensor... Além disso, num país onde milhões de trabalhadores são analfabetos, o **jus postulandi** próprio, sem advogado, é algo que, se na aparência beneficia o obreiro, na verdade favorece os empregadores.

Como nada pode ser objeto de análise isolada, está por demais claro que a questão mais importante, por detrás da postulação desacompanhada de profissional habilitado, diz com a sucumbência: como o empregado pode pleitear em juízo sem advogado, a utilização deste no patrocínio da causa é um “luxo” inconcebível e, se o preferir, deve arcar com as despesas que isso acarreta. Esta jurisprudência, que tem sido a tônica uniforme dos nossos tribunais, constitui um dos maiores desserviços que se poderiam prestar à boa efetivação do Direito do Trabalho, especialmente quando se sabe que a maioria das empresas medianamente organizadas confia sua defesa a advogados reconhecidamente competentes.

É preciso, pois, quanto à fase postulatória, eliminar a inicial por termo, impedir o autopatrocínio, tornar obrigatória a legitimação ao processo através de advogado, criar a indisponibilidade da ação trabalhista e atribuir ao sindicato a legitimação para agir em defesa daquilo que, se aparentemente é mero direito individual do trabalhador, importa sobremaneira aos interesses gerais de toda a categoria.

Todas essas medidas transformariam a tônica hoje existente no processo laboral, de caráter eminentemente dispositivo, dando-lhe um conteúdo fortemente inquisitorial capaz de fazer efetiva, tal como se pretende, a realização prática do direito material do trabalho, com suas características de imperatividade e indisponibilidade.

Também não se coaduna com o princípio de favorecimento do trabalhador a limitação do juiz às fronteiras do pedido, especialmente quando se trata de ação proposta pessoalmente pelo empregado. Obedecidos certos limites que estejam situados dentro dos contornos fáticos impostos pelas alegações das próprias partes, deveria o juiz do Trabalho estar autorizado para decidir **ultra** e **extra petita**. Aqui os exemplos a citar seriam variadíssimos.

A verdade é que o princípio ainda dominante do **ne procedat iudex ex officio**, princípio basilar dos processos dispositivos, continua sendo um dos maiores pontos de estrangulamento do processo do trabalho.

Outro ponto de estrangulamento, sobre o qual seria indispensável uma reformulação profunda, com quebra de princípios por demais arraigados através de séculos de tradição no campo do processo, diz respeito com o estabelecimento dos limites subjetivos de eficácia da coisa julgada. Estamos nos referindo ao que dispõe o art. 472 do Código de Processo Civil, aplicável ao processo do trabalho, onde se lê: “A sentença faz coisa julgada às partes entre as quais é dada, não beneficiando, nem prejudicando terceiros...” A respeito dele nos

diz **Wilson de Souza Campos Batalha**: "Um dos princípios firmemente assentados pela doutrina, como acima já asseveramos, é o da relatividade da coisa julgada. A coisa julgada só opera entre as partes ou seus legais sucessores; a estranhos não beneficia nem prejudica" ("Tratado de Direito Judiciário do Trabalho", pág. 554).

É claro que não estou preconizando uma subversão total do direito processual e o afirmar que os limites subjetivos de eficácia da coisa julgada devem ser modificados não impede que também afirme sobre a necessidade de muito comedimento nisso. Há, porém, situações em que as características essenciais dos fatos e do direito são as mesmas para todos os trabalhadores. Dou um exemplo: situações típicas de insalubridade e de periculosidade em que não tenha havido a adoção de medidas adequadas para sua eliminação ou neutralização e em que apenas uma parcela dos trabalhadores tenha postulado judicialmente porque gozando de estabilidade. Ou o mesmo caso quando, sem alteração ambiental, o empregador despede os empregados que haviam postulado e admite novos, sem pagamento de adicional. Poder-se-ia, em casos como estes e em outras situações especialíssimas, determinar a extensão dos efeitos eficazes da coisa julgada aos demais trabalhadores até que, mediante competente ação judicial, possa a empresa desconstituir a realidade reconhecida pela decisão anterior.

Poderíamos discutir, quem sabe, a própria eficácia da coisa julgada, dando-lhe tratamento diferenciado quando se trate de empregado e de empregador. Reconheço que este é um ponto altamente delicado, que determinará sobradas e soberbas objeções, mas a minha atividade fundamental consiste em ser um ponto de catalização de debates.

Quantos já não tiveram oportunidades, ao longo de suas carreiras profissionais, de constatar a ocorrência de tratamento desigual de pessoas que se encontravam em idêntica situação jurídica? Lembro-me, por exemplo, de que certa feita proferi sentença a respeito de diárias em dois processos distintos, movidos contra a mesma empresa por dois grupos de empregados que se encontravam em idêntica situação. Tratava-se de mascaramento de diárias sob a designação de ajudas de custo ao mesmo tempo em que havia outros pagamentos corretamente designados como diárias. Enquanto isoladamente não atingiam 50% dos salários, a soma de ambos ultrapassava esse percentual. Entendendo que a totalidade dos pagamentos eram diárias, os integrei no salário em sua totalidade. Subiram recursos ao Tribunal Regional do Trabalho, os quais foram decididos por Turmas diversas, tendo uma confirmado integralmente a decisão e a outra entendido que apenas o que ultrapassava a 50% dos salários é que deveria ser integrado.

Assim como este, são milhares os casos que poderiam exemplificar a realidade a que me refiro. Numa mesma empresa, situados em idêntica situação jurídica, trabalhadores são tratados desigualmente em face de terem tido, sobre a mesma matéria, tratamento diferenciado dos tribunais trabalhistas. É interessante notar que normalmente são prejudicados os pioneiros, os mais corajosos, que não temem recorrer à Justiça na busca daquilo que entendem ser seu direito. Isso porque o Judiciário é lento no inovar a orientação e muitos são aqueles que se prejudicaram porque serviram de cobaia às tentativas de revisão jurisprudencial. Não seria, pois, o caso de se estabelecer regra de favorecimento do trabalhador, possibilitando-lhe nesse caso, em face da ocorrência de decisão mais favorável sobre a mesma matéria, o direito de equiparar-se aos demais colegas? Talvez não fosse o caso de simplesmente alargar-se os efeitos da coisa julgada, mas desta fazer norma capaz de gerar ao empregado pretensão equiparatória, limitando, por outro lado, os efeitos da coisa julgada contrária à pretensão que anteriormente deduzira em juízo. Gostaria de ressaltar que esse abrandamento dos efeitos da coisa julgada seria admissível especialmente em caso de fixação, pela jurisprudência, de uma interpretação iterativa de determinada norma (v. g., a inclusão das horas extras no cálculo do repouso, a impossibilidade de corte do ganho representado pelas horas extras habitualmente prestadas que foram objeto de eliminação, o sistema de compensação irregular de horas extras de empregadas, sem acordo coletivo, etc.) ou em situações de fato comuns a grupos de trabalhadores de uma empresa ou a sua totalidade.

Afora tais aspectos, existem outros não menos importantes, a que já acenamos, e que constituem verdadeiros pontos de estrangulamento capazes de comprometer o espírito que deve animar não apenas o processo, mas o próprio Direito do Trabalho. Refiro-me à falta de garantia da intangibilidade do emprego para o trabalhador que ajuíza ação no curso do contrato de trabalho e à situação de necessidade que enfrenta o empregado, carente de recursos materiais, em face da morosidade, determinada por fatores vastamente conhecidos.

O receio da perda do emprego é, atualmente, apesar de não ter sido como tal apontada, uma das maiores causas de concentração das riquezas ou, se quiserem, um dos mais importantes fatores impeditivos de maior distribuição dessa mesma riqueza. A experiência nos tem demonstrado que a grande maioria dos nossos trabalhadores deixa de pleitear judicialmente a proteção do seu direito com medo de perder o emprego. Apenas para exemplificar: apesar da lei que alterou o regime de férias ter entrado em vigor em 1977 — e lá se vão quase três anos — ainda não vi, nem tenho notícia, de que alguém tenha

pleiteado no Judiciário a fixação do seu período de descanso anual. É possível que existam casos, mas são reduzidíssimos, enquanto sabemos que são milhares as faltas de concessão de férias no período de fruição.

Essa falta de garantia para o trabalhador que pleiteia judicialmente o seu direito se alia, ao escasso prazo prescricional, ocorrente nas relações de trabalho urbanas, que é de apenas dois anos. Normalmente ocorre que a prescrição acaba roubando do trabalhador uma parcela importante daquilo que poderia melhorar a sua participação na riqueza geral e canalizando essa mesma quantia para o enriquecimento, sem dúvida ilícito, dos empregadores.

Aqui surge um ponto crucial: que direito é este, de absoluta obrigatoriedade, imperativo e de ordem pública, que se torna por efeito da prescrição, ineficaz em tão pouco tempo, enquanto que para a perda do patrimônio, que se constitui de coisas e não do esforço humano, a prescrição somente se forma pela inércia de quase uma vida?

Há vários caminhos para contornarmos tal ponto do estrangulamento. O alargamento do prazo de prescrição, ou a suspensão do seu curso enquanto durar a relação laboral, tal como ocorre com o trabalhador dos campos, seria uma solução. Outra, para um país que gosta tanto de criar fundos sociais (FGTS, PIS, PASEP), seria a criação do Fundo de Distribuição Social dos Direitos Prescritos (FUNDISPRE), que recolheria todos os valores, atribuíveis ao trabalhador e declarados judicialmente prescritos, dando-lhe uma destinação social que poderia ser garantia de um salário de manutenção capaz de garantir o trabalhador durante a longa espera, a que se submete, até a solução judicial definitiva sobre o seu direito. . .

Melhor do que tudo isso, porém, seria a criação de medidas cautelares específicas para o Direito Processual do Trabalho, além daquelas, hoje presentes no Código de Processo Civil, capazes de atender não apenas à necessidade no emprego como, igualmente, certas vantagens pecuniárias ao trabalhador despedido que pleiteia, por exemplo, parcelas de natureza salarial não satisfeitas no curso da relação de emprego.

Sabem os senhores que as ações cautelares, que muitos entendem como sendo meras medidas de cautela, acessórias ou preventivas, constituem remédios processuais que atendem à necessidade de segurança. Conforme a doutrina mais moderna, que repousa na teoria das pretensões, as ações cautelares têm como fundamento a dedução em juízo de pretensão à segurança, quer quanto à garantia da prova, quer em relação à possibilidade de propositura de ação de cognição

completa, quer, ainda, quanto à garantia da possibilidade executiva da sentença, evitando lesão grave e de difícil reparação ao direito da parte.

Não me parece difícil para o processo do trabalho estabelecer certas medidas cautelares específicas de garantia do emprego no curso da ação e certo acréscimo temporal, além dela, em que não seja possível a resilição injusta do contrato pelo empregador. Isso já é possível pelo uso do poder geral de cautela que o art. 798 do Código de Processo Civil confere aos juízes. Além dos procedimentos cautelares específicos, que este Código regula no Capítulo II deste livro, poderá o juiz determinar medidas provisórias **que julgar adequadas** quando houver fundado receio de que uma parte, antes do julgamento da lide, cause ao direito da outra lesão grave e de difícil reparação. Completa-se esse poder geral de cautela com o art. 799: "No caso do artigo anterior, poderá o juiz, para evitar o dano, autorizar ou vedar a prática de determinados atos, ordenar a guarda judicial de pessoas e depósitos de bens e impor a prestação de caução".

A respeito desses dois dispositivos, tivemos oportunidade de referir, em modesta obra que publicamos ("Das Ações Cautelares no Processo do Trabalho", 1977, LTr, pág. 98): "Para que ele (o poder de cautela) se exerça basta que exista fundado receio de que o direito de uma das partes sofra lesão grave e de difícil reparação. Essa possibilidade de lesão do direito pode ocorrer tanto através de ações individuais como nas ações coletivas, especialmente naquelas determinadas pelo exercício de greve. A ação de lesionar o direito de outrem pode ser ilícita, mas nem sempre é indispensável que o seja. No poder geral de cautela é possível que se vede a prática de certos atos, a princípio tidos como de normal utilização de direito próprio, e durante certo tempo..." "A forma de como é possível a utilização de uma das partes sofra lesão grave e de difícil reparação. Essa possibilidade de lesão do direito pode ocorrer tanto através de ações inpossam, através de comportamentos omissivos ou comissivos, gerar dano". "Não há limite para o exercício dessa cautela. Basta que exista o risco de lesão grave e de difícil reparação ao direito da parte. Logo, é indispensável que haja direito de um dos lesados, mas não o direito em plena evidência, sendo suficiente o princípio, ou a aparência de bom direito (**fumus boni juris**). A situação há de ser de perigo a esse direito".

Apesar dessa largueza do direito cautelar, tenho sérias dúvidas sobre se um tribunal trabalhista manteria decisão do juiz que determinasse a readmissão ao emprego de um trabalhador despedido injustamente após o ingresso de reclamatória por ele proposta contra

seu empregador, garantindo-lhe imunidade contra a despedida até algum tempo após o término da ação.

Ainda entre as medidas cautelares encontramos algo que seria de grande interesse para inspirar-nos. Refiro-me à figura, de todos conhecida, dos alimentos provisionais, prevista nos artigos 852 a 854 do Código de Processo Civil. Em várias situações são assegurados, no curso da demanda, alimentos provisionais ao beneficiado, independentemente do sucesso que venha a alcançar. Transplantando a idéia para a realidade do Processo do Trabalho, poder-se-ia instituir dispositivo de cautela que dispusesse, mais ou menos, o seguinte: "em qualquer fase do processo, mediante providência com força executiva, poderá o juiz, mediante pedido do trabalhador, sujeito a revogação somente na sentença que decide a causa, estabelecer o pagamento de uma soma provisional, enquanto considere acreditado o direito e em limites de quantidade pela qual acredite já alcançada na prova".

Observa-se, na prática judiciária, evidentes comportamentos, partidos dos empresários, de nítida coação econômica, o que se deve especialmente pela timidez com que os tribunais interpretam o alcance do art. 467 da CLT. O termo "salários" do dispositivo tem sido entendido, para efeito de condenação em dobro, restritivamente, quando deveria, num espírito de interpretação mais favorável, ser abrangente de todas as modalidades de contraprestação ao trabalho, inclusive aquelas parcelas que, por disposição legal, integram o salário. A exegese adequada é a de que sujeitam-se ao pagamento em dobro as parcelas, de natureza salarial, incontroversas, que não forem satisfeitas em audiência. Por outro lado, é incrível como têm sido acolhidas as alegações mais absurdas como justificadoras da ocorrência de controvérsia, afastando a incidência da norma.

Esse tipo de orientação jurisprudencial, que se alia à morosidade determinada pelo acúmulo de processos é, tragicamente, estrangulador do direito e da própria Justiça, que estimula os expedientes proteladores. É dentro dessa realidade que a medida cautelar sugerida provocaria o desafogo. Direitos reconhecidos e não satisfeitos em audiência (horas extras, 13.º salário, férias, descanso semanal, adicionais, etc.) teriam imediata satisfação por decisão de cautela. Também o pagamento de salários, cuja controvérsia seja absolutamente artificial, tal como ocorre, por exemplo, na alegação de pagamento sem a prova documental.

O procedimento sumário, de outra parte, deveria ser ampliado, de forma a permitir sua aplicabilidade em determinadas ações que, pela sua natureza e simplicidade, exigiriam celeridade inalcançável com a possibilidade recursal para os tribunais.

As ações que visem à fixação do período de férias, as ações de retomada do imóvel que fora dado ao trabalhador, como utilidade-habitação, e que continua sendo por ele habitado mesmo após a extinção do contrato, as ações que versem exclusivamente sobre o não pagamento de salários e 13.º salário, cuja prova de quitação é documental e onde não haja discussão de fundo sobre a natureza da relação contratual, as ações de retificação de CTPS, tais são exemplos de utilização do procedimento sumário, com o que se obteria, desde logo, evidente desafogo dos tribunais.

Como de certa maneira repugna a chamada instância única, seria *admissível o restabelecimento dos embargos, para o próprio órgão, de procedimento igualmente simplificado.*

A despeito da simplificação trazida pelo procedimento sumário, ainda não se libertou o legislador de alguns preconceitos, que constituem hoje seus pontos de estrangulamento. Assim ocorre com a sentença, cuja formalização é algo absolutamente irracional. Já que não se documenta a prova, mas apenas a conclusão dos juízes, esta já é, praticamente, a decisão, sendo despiciendas as exigências de relatório, discussão e conclusão, bastando a última. Assim como o procedimento, a decisão deveria ser igualmente sumária. Aqui valeria a utilização de técnicas mais modernas, inclusive a gravação da audiência, lançando-se nos autos apenas o absolutamente indispensável. O procedimento sumário deveria ser praticamente um juízo de martelo, guardando-se as gravações para a necessidade de revisão da sentença, meramente conclusiva, mediante embargos.

Há, por outra parte, a absoluta falta de regramento procedimental para uma série de ações, reconhecidamente cabíveis no processo trabalhista, o que nos leva à necessidade de aplicação das normas processuais civis, com real prejuízo da celeridade e da concentração. Refiro-me, por exemplo, às ações de consignação em pagamento, às ações de prestação de contas, às ações de depósito, às ações possessórias, à ação reivindicatória, aos interditos proibitórios, etc.

Finalmente, cabe-me referir à reconvenção, cuja aplicabilidade ao processo trabalhista tem sido discutível, e à chamada declaração incidental, atualmente prevista pelo Código de Processo Civil, dois institutos que deveriam ser disciplinados pelo Processo do Trabalho, colocando-os em adequação com toda a sistemática do nosso processo.

Devemos nos referir, também, à dinâmica do processo, onde se encontram grandes deficiências. Começemos pela citação inicial, erroneamente denominada de notificação, realizada na maioria das vezes mediante a expedição de correspondência, hoje sem franquia postal.

Já tivemos oportunidade de ver, mais de uma vez, serem paralisados os serviços judiciários porque a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos se negava a dar crédito à Justiça do Trabalho. Quando se pensa que o Judiciário é agente do Poder Nacional, personificação do próprio Estado na atividade de dirimir conflitos e prestar jurisdição, uma das expressões mais importantes da soberania, chega a ser piada que uma empresa pública negue o serviço indispensável a esse mister porque, segundo os seus parâmetros e ótica absolutamente míope, o Estado brasileiro não lhe merece crédito...

Falemos sobre a figura do chamamento do réu. A certeza da citação do réu é de importância fundamental, a meu ver, para que se dê prosseguimento à ação. Com isso se evitariam inúmeras repetições, revelias mal aplicadas, recursos desnecessários, ocorrentes naquelas situações em que se entende que a falta de citação pode ser convalidada pela intimação da sentença, o que me parece iniquidade e total subversão da lei processual. A Súmula n. 16, do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, além de ferir o princípio de que a citação deve ser certa, é causa eficiente de inúmeros problemas nas instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho, perfeitamente evitáveis com a sua revogação. Além disso — causa espécie — outra Súmula, igualmente estranguladora, a de n. 37, manda que, mesmo sabendo a parte que terá publicada a sentença em determinado dia, porque disso fora intimada, seja dela cientificada, somente a partir daí iniciando-se o prazo recursal. Parece-me que as situações deveriam ter sido invertidas, com real proveito aos serviços judiciários...

Faltam, por outro lado, regras sobre o procedimento da citação, quer sejam para o carteiro, quer sejam para o serventuário da Justiça nas entregas em locais onde aquele não vai. O que não se pode é ter duplicidade de entendimento: se é o carteiro, vale a entrega da correspondência a qualquer pessoa, desde que responsável, ou ao porteiro dos grandes edifícios; se é o oficial da Justiça, tem que ser pessoal, segundo certos autores.

Não vejo, igualmente, a necessidade de carta precatória para intimação de reclamados fora da área de competência da Junta ou Juízo, uma vez que se faça por intermédio de correspondência postal. Trata-se de verdadeiro desperdício de tempo e excessivo amor à burocracia e à forma a expedição de uma carta precatória para que o juiz deprecado simplesmente mande colocar uma carta no correio!...

Com algumas modificações aparentemente formalistas se poderiam evitar dezenas, quiçá centenas de situações-problemas, que qual-

quer profissional, afeito à realidade do foro trabalhista, conhece so-
bejamente.

O juiz só conhece sobre a petição inicial após ter sido recebida, protocolada, e já tendo a Secretaria designado audiência e expedido a notificação. Há, porém, inúmeros casos em que essa petição é inepta, ou incompleta, ou em que ocorrem hipóteses semelhantes às previstas pelo art. 295 do CPC, especialmente ilegitimidade de parte carência de interesse processual, decadência, etc. Tanto poderia caber a determinação para que o autor a complemente como, desde logo, a rejeição da inicial. Todos esses aspectos passam a ser excessivamente concentrados na audiência de instrução e julgamento, quando poderiam ser resolvidos desde logo, sem maiores delongas.

Não é raro que o reclamante seja surpreendido pela defesa do reclamado, a qual, em regra, é para ele sempre uma fonte de surpresas. Isso lhe acarreta ou a imediata inferioridade em face das necessidades da prova ou a necessidade de requerer o adiamento da audiência para poder produzir prova contrária ao que contra suas pretensões foi deduzido. Daí ser aconselhável que a audiência de instrução e julgamento seja realizada apenas depois da contestação ser devidamente conhecida pelo autor. Por isso o preconizado em anteprojetos de Código do Processo do Trabalho (**Russomano e Giglio**) de que a contestação seja escrita, disciplinando-se com maior rigor, entre outras coisas: a) a juntada de todos os documentos com a inicial e a contestação, evitando-se a excessiva liberalidade dos juizes trabalhistas, o que favorece a chicana e a deslealdade processuais; b) o saneamento do processo, extinguindo-se aqueles que, reconhecidamente estejam na situação do art. 267 do CPC, exceção feita aos incisos II (paralisação superior a um ano por negligência da parte) e III (abandono da causa por mais de 30 dias).

No que respeita à desistência, especialmente àquela que se refere às questões de fundo e não de mero efeito processual, também são necessárias regras expressas, dado que por detrás de muitas delas estão situações concretas de renunciabilidade, ou de abandono do direito.

É claro que a ausência de contestação importa em revelia, mas é incrível como o processo trabalhista tem preocupação com o revel. Enquanto que no processo civil todos os demais atos, subseqüentes à revelia, correm independentemente de intimação, o mesmo não acontece em nosso processo, quando temos de intimá-los da decisão e de outros atos, o que constitui, tantas vezes, verdadeiro tormento para o bom andamento das causas. Num processo tuitivo do trabalhador, como deve ser o do trabalho, se a parte não se defende, ou

se desaparece sem comunicar mudança de endereço, deveria ficar desde logo sem direito à intimação, inclusive quanto a penhora e atos de execução, cuja natureza como novo processo examinaremos em nossa palestra seguinte.

O estabelecimento de fases preliminares em que os litigantes exponham a sua pretensão, a obrigatoriedade de que as arguições sejam completas — inclusive quanto à prescrição, que deveria ser alegada em contestação, pena de preclusão — facilitariam ao juiz a possibilidade de melhor orientar a proposta conciliatória, por ocasião da audiência, fazendo-o de modo mais racional e menos aleatório. Uma fase conciliatória perante os Vogais e a instrução e julgamento apenas perante o juiz singular é algo que poderia ser cogitado, com real vantagem para a organização da Justiça do Trabalho.

No capítulo dos recursos, que deveriam ter um critério seletivo a nível de valor quanto aos de revista, verifico que muitas vezes se perpetua a impossibilidade de sua interposição em face do depósito prévio, o que prejudica pessoas de nível social mais modesto, pequenos empresários, cujo êxito é fundamental num tipo de economia desejável para o Brasil. Acredito que a garantia do juízo deveria ser ampliada, podendo ser admitidas as cauções, reais ou fideijussórias, bem como cartas de garantia bancária sobre o montante das condenações, o que, se alargaria de certo modo a porta da recorribilidade — o que não é de todo indesejável — diminuiria em muito os casos e as dificuldades de execução.

No que respeita à audiência, escoimada esta fase de contestação, pouco há que modificar, mantendo-se os critérios de imediação e concentração. Caberiam um estudo mais aprofundado e a adoção de novos critérios sobre ônus da prova, dando-se, quanto a eles, superioridade jurídica ao empregado, dado que um dos maiores obstáculos para a atuação da Justiça do Trabalho reside exatamente na dificuldade que tem o trabalhador de provar certos fatos. A despedida, o valor exato dos salários, o horário, as participações, etc., são apenas exemplos dessa afirmação. Mas é no campo do direito material, sem ingressarmos na discussão sobre se tais regras seriam, ou não, de direito processual, que cabe a criação de certos deveres, de controle e de documentação, impostos ao empregador, capazes de se constituir em instrumentos de pré-constituição de prova que, quando inexistente, gerariam presunção em favor do empregado. A formalização de certos atos, a obrigatoriedade de prova documental e de justificação de determinadas manifestações de vontade, limitativos de futuros conflitos judiciais, é o único caminho. Através de deveres impostos ao empregador é que cabe a formalização de muitos dos princípios, até aqui teóricos, do Direito do Trabalho.

Voltemos, agora, nossas preocupações para o processo de execução. Temos afirmado, com convicção inabalável, que ele é distinto do processo de conhecimento, e ambos do cautelar, constituindo cada um deles o meio adequado de resposta a um tipo determinado de pretensão. Tal é o ensinamento de **Coqueijo Costa, Campos Batalha, Rodrigues Pinto** e tantos outros contrariados por **Wagner D. Giglio e Antônio Lamarca**.

Contrabalançando os argumentos, não podemos fugir à afirmação de que a execução, em nosso processo, ainda é ação nova, embora possa ser acionada pelo juiz, de ofício. Não houvesse ação nova e seria desnecessária, por absolutamente inadequada, a citação inicial. Mera intimação bastaria a fim de que se alcançasse o desiderato do cumprimento da sentença.

Embora estejamos de acordo a respeito disso, acredito que o processo trabalhista deveria buscar um novo caminho, inversamente do que acontece com o processo civil. Caberia aqui, quem sabe, um exame mais acurado da verdadeira pretensão oferecida pelo trabalhador, quando recorre à Justiça do Trabalho. Será que existe mesmo uma primeira pretensão, meramente de conhecimento, da qual decorrerá, após, uma pretensão executória?

O comportamento das partes perante a Justiça do Trabalho não é idêntico ao que elas mesmas têm quando litigam direitos de natureza eminentemente privada perante a Justiça Comum. É muito comum ver-se a designação, dada pelos trabalhadores, de que desejam "fazer uma queixa" contra seu patrão, pretendendo a ação satisfativa do Poder Judiciário a fim de restabelecer-lhe o direito. A essa espécie de convicção instintiva resulta, de parte do empregador, um sentimento mais ou menos idêntico: enquanto não têm qualquer pejo em comparecer, na condição de autor ou réu, perante o juiz comum, ao ter que defender-se perante a Justiça do Trabalho refere que não esperava se valesse o trabalhador daquele recurso, "dando queixa dele"... Esse fenômeno, é evidente, não existe quando os reclamados são pessoas jurídicas, sendo mais notável naquelas situações em que o empregador é pessoa física. Há uma espécie de consciência de que existe muito mais oficialidade na ação da Justiça do Trabalho, muitas vezes associada à ação fiscalizadora do Ministério do Trabalho, do que ocorre com a Justiça Comum.

O que o trabalhador pretende quando recorre à ação judicial é, antes de tudo, satisfação do seu direito, normalmente, na imensa maioria dos casos, representada pela possibilidade de um pagamento. Assim sendo, diria que ele manifesta, de imediato, uma pretensão cognoscitivo-satisfativa: ele não deseja apenas uma sentença favorá-

vel, mas que esta seja objeto de imediato cumprimento, determinado através da ação decidida do juiz.

O processo do trabalho, portanto, deve aparelhar-se para corresponder a tal expectativa. Ao invés de abrir um pequeno espaço à inventividade como ocorreu com o artigo 878 da CLT, que permite a iniciativa de ofício do juiz nas execuções, deveria, desde logo, ter quebrado com todos os cânones, inclusive com o princípio de que a execução deva ser, necessariamente, ação nova, e não uma mera fase da reclamatória. Bastaria, para isso, ter o legislador dispensado uma nova citação para a fase executória.

Sabido é que, atualmente, são passíveis de execução na Justiça do Trabalho, mediante o processo executório trabalhista, as sentenças condenatórias e os acordos, desde que líquidos e certos. Enquanto isso ocorre, na sistemática do processo comum já existem, além das sentenças, uma série de papéis, ditos títulos extra-judiciais, que conferem ao seu titular a possibilidade de terem a seu favor a presunção de liquidez e certeza, capacitando-os a ingressar imediatamente, contra o devedor, com a ação de execução. Estão devidamente descritos no art. 585 do CPC, chamando atenção, especialmente, conforme se prevê no inciso II, que tem tal qualidade o documento particular, assinado pelo devedor e subscrito por duas testemunhas, do qual conste a obrigação de pagar quantia determinada, ou de entregar coisa fungível. Também é notável o fato de que vários créditos, provenientes de contrato escrito, são executáveis imediatamente, sem necessidade de uma cognição prévia: aqueles decorrentes de foro, laudêmio, aluguel ou renda de imóvel e encargo de condomínio.

Enquanto tal ocorre, no processo trabalhista ainda se necessita do processo de cognição em todas as causas, quando se poderia adotar o critério similar em muitas situações que se assemelham às previstas no dispositivo do CPC anteriormente referido. A cobrança de salários, cujo valor seja comprovável documentalmente, mediante a exibição da CTPS, a cobrança do 13.º salário, cuja obrigação é fixada por lei e decorre de contrato que pode ser demonstrado documentalmente, a pretensão ao pagamento de valores, inclusive salariais, que o empregador reconheceu mediante o fornecimento de documento particular (vales, declarações, etc.), poderiam ser perfeitamente realizadas mediante o chamado processo de execução com base em título extrajudicial. Com tal medida se daria uma celeridade muito maior às ações que versam sobre o pagamento de valores que são de fundamental importância à subsistência do trabalhador.

¶ O Código de Processo Civil estabeleceu uma série de normas visando cada tipo de execução, enquanto que a Consolidação prevê

apenas a execução para pagamento de quantia determinada, incluída a hipótese em que a obrigação tivesse sido assumida por prestações sucessivas. Não há regras especiais para a execução de obrigações alternativas, para as obrigações de fazer ou de não-fazer, não sendo prevista, igualmente, a situação do devedor insolvente. Em todas essas matérias somos obrigados a recorrer ao processo comum, onde o espírito e os princípios nem sempre são os mesmos do processo trabalhista.

Têm-se dito, por exemplo, que a sentença, proferida em reclamação ou em Inquérito judicial para apuração de falta grave, que determina a reintegração do empregado no emprego comporta uma alternativa, divergindo os autores sobre quem deva escolhê-la, se o empregado ou o empregador. A alternativa seria entre o reintegrar e a indenização em dobro, aconselhando-se mesmo a que o juiz, ao proferir a sentença, estabeleça a alternatividade a fim de evitar-se possível discussão sobre limites da coisa julgada. Na sentença que estabelece o período de férias do empregado, conforme pudemos ver anteriormente, a admitir-se que o empregador possa descumprí-la, fixou a lei uma alternância entre o conceder as férias e o pagamento de uma multa.

Eis aí dois casos de estrangulamento absoluto da Justiça do Trabalho como poder, que precisariam ser revistos com determinada urgência pelo legislador. Penso que o conteúdo de tais decisões judiciais é muito mais mandamental, do tipo ordenatório, do que meras condenações, capazes de gerar obrigação. Assim deveriam ser tidas pela lei mas, infelizmente, tal incoerreu. Mesmo assim, acredito que as sanções a serem estabelecidas pelo inadimplemento de decisão judicial deveriam ser de tal maneira elevadas — bastaria assemelhá-las às multas em infrações de trânsito — que tornassem impraticável ao empregador negar-lhes o cumprimento.

As dificuldades crescem quando temos de promover uma ou várias execuções contra o devedor insolvente, ou quando se decretou a falência e todos os créditos devem concorrer, obedecidas as preferências no juízo universal.

Após o advento do Código de Processo Civil de 1973 ocorreu uma alteração profunda na sistemática das execuções face ao estabelecimento da preferência pela penhora, criada pelo art. 612: "Ressalvado o caso de insolvência do devedor, em que tem lugar o concurso universal (art. 751, III), realiza-se a execução no interesse do credor, que adquire, pela penhora, o direito de preferência sobre os bens penhorados". Já o art. 613 do mesmo Código diz que: "Recaindo mais de uma penhora sobre os mesmos bens, cada credor conservará o seu

título de preferência". Ainda sobre o assunto vale ressaltar o disposto no art. 711: "Concorrendo vários credores, o dinheiro ser-lhes-á distribuído e entregue consoante a ordem das respectivas prelações; não havendo título legal à preferência, receberá em primeiro lugar o credor que promoveu a execução, cabendo aos demais concorrentes direito sobre a importância restante, observada a anterioridade de cada penhora".

Dentro desse quadro, temos como primeiro ponto de estrangulamento a incompetência da Justiça do Trabalho para declarar a insolvência, dado que da declaração resultam, conforme ensina **Wilson de Souza Campos Batalha**: a) o vencimento antecipado das dívidas; b) arrecadação de todos os bens, suscetíveis de penhora, quer os atuais, quer os adquiridos no curso do processo; c) a execução por concurso universal dos seus credores. Ademais, declarada a insolvência, o devedor perde o direito de administrar os seus bens e de dispor deles, até a liquidação da massa. CPC, arts. 748/786. (Idem, pág. 897).

Normalmente, o estado de insolvência gera despedimento em massa, reclamações em profusão, mas, ao mesmo tempo, se os créditos trabalhistas são em valor que acabará com a totalidade do que se pode apurar com a venda do ativo, inexistente interesse, por parte dos outros credores, salvo quando com garantia real, para requerer falência, se se trata de comerciante, ou, mesmo, a insolvência, se o devedor é civil. Sabem eles que obterão verdadeira "vitória de Pirro" e que nenhum resultado prático alcançarão de uma ou de outra medida.

Os empregados, de sua vez, não estão dispostos a esperar pela satisfação dos seus créditos e nem dispõem de recursos para o pagamento das despesas iniciais, incluídas as publicações obrigatórias, que uma ou outra medida requerem. Ficamos, por isso, quase sempre naquela situação em que existem vários créditos trabalhistas concorrentes, preferenciais, igualmente, com bens insuficientes para sua satisfação, sendo os credores pessoas de mesmo nível social e praticamente irmanados nas mesmas necessidades e dificuldades. Aqui seria aplicável a preferência determinada pela ordem das penhoras, que referimos anteriormente, o que, se é justo no processo civil, chega às raias da iniquidade no processo do trabalho. Nesse caso, ou apelamos para a equidade e efetuamos um concurso entre os credores, entendendo que as regras sobre o concurso de preferências pela penhora são inaplicáveis em nosso processo, ou somos obrigados a dar cumprimento às disposições do CPC, com reais prejuízos aos trabalhadores.

Penso que em casos assim seria necessária a existência de regra própria no processo do trabalho, determinando a obrigatoriedade de

concurso entre os créditos trabalhistas e mesmo, quem sabe, estabelecendo competência para que o Juiz trabalhista possa declarar a insolvência do empregador, arrecadando-lhe os bens e procedendo sua venda no juízo trabalhista, após o que o saldo porventura existente seria colocado às disposição da Justiça Comum para a satisfação dos demais credores. Na eventualidade de ocorrer preferência determinada por direito real de garantia, não contestado pelo devedor, reservaria o numerário indispensável à satisfação do crédito.

No que respeita aos comerciantes, ou criamos uma insolvência do comerciante para efeitos trabalhistas, capaz de ser declarada pela Justiça do Trabalho, quando a espécie é falimentar mas não há interesse na solicitação da falência, ou abrimos a possibilidade de que o Juiz do Trabalho envie a prova da insolvência à Procuradoria da Justiça do Trabalho que teria, em nome dos empregados, o dever jurídico de requerê-la, ou, ainda, como tem o juiz trabalhista a titulariedade do impulso processual nas execuções, poderia ele mesmo solicitar do Juiz de Direito que a declare, cumprindo-se todos os atos e publicações necessários à habilitação dos credores sem maiores ônus.

Uma última dificuldade, que se relaciona à escassez de bens capazes de suportar a execução: ocorre muitas vezes que o único bem que o devedor trabalhista possui já se encontra penhorado pela Justiça Comum, ou pela Justiça Federal, em execuções de natureza diversa. Nesse caso manda a regra que a execução prossiga no juízo da primeira penhora, embora seja possível a efetivação de uma segunda penhora sobre o mesmo bem.

Ultimada a alienação e apurado o valor, será este distribuído entre os credores, obedecidas as respectivas prelações.

Nada haveria de problemático se os restantes segmentos do Poder Judiciário tivessem a mesma celeridade encontrada na Justiça do Trabalho. Ocorre que não tem sido assim e, além disso, quando toma conhecimento de que existe crédito trabalhista concorrente, o credor civil normalmente se desinteressa.

Nessas condições, normalmente a espera é crucial para o trabalhador, ocorrendo aquela situação, descrita por **Rui Barbosa**, dos processos que penam nas mãos dos juizes como as almas no purgatório. Há necessidade urgente de que se estabeleçam regras de relacionamento entre os vários segmentos do Poder Judiciário a fim de que situações dessa ordem não ocorram. O impulso gratuito, peculiar ao processo trabalhista, por iniciativa do juiz, deveria constituir dever do magistrado que preside execuções, em qualquer foro, desde que concorram nelas créditos trabalhistas.

Também seria racional, nas mesmas condições, que a verificação da existência de crédito trabalhista concorrente pudesse determinar uma espécie de competência do juízo laboral, de ordem preferencial, capaz de permitir a ele levar a cabo a alienação dos bens penhorados e a satisfação dos empregados credores.

A Consolidação não tem regras próprias a respeito da penhora, mas meras deferências a ela, obedecendo-se o que determina o Código de Processo Civil, especialmente no que respeita à ordem e aos casos de impenhorabilidade.

A relação dos bens impenhoráveis se encontra no artigo 649 do CPC. Acredito que deveriam ser revistas as proibições contidas nos incisos IV, VII e IX, abrindo-se flanco relativo à penhora de vencimentos, soldos, salários, pensões, tenças, montepios e seguros de vida. As razões que determinam sua impenhorabilidade constituem conhecida proteção legal, eis que normalmente tais valores têm nítido caráter alimentar ou previdencial. No que respeita aos vencimentos, soldos e salários, mantendo certa coerência, o legislador abriu exceção, permitindo sua penhora para a satisfação de alimentos.

Essa impenhorabilidade tem sido um dos pontos de estrangulamento nas execuções trabalhistas, especialmente quando movidas contra pequenos empregadores que, ou deixaram de sê-lo e hoje são meros empregados, ou têm empregados domésticos e são também assalariados. Há casos em que deixamos de satisfazer o salário do trabalhador porque aquele que utilizou de seu trabalho não possui bens, mas apenas aufere valores impenhoráveis. O salário, o vencimento, o soldo, as pensões, as tenças, os montepios e os seguros deveriam ser penhoráveis quando se trata de satisfação de salários. O direito processual peruano nos dá, quanto a isso, paradigma bastante interessante, quando permite que sejam penhoráveis os salários, até 1/3 do seu valor (art. 617, 4.º, do CPC).

Outro dos aspectos deploráveis do direito brasileiro, que bem diz com a realidade e os valores que inspiram a política dos nossos dias, é o instituto da alienação fiduciária, com todas as suas características leoninas em favor das entidades financeiras. É incrível como se pode imaginar uma situação em que aquele que adquire não é o dono, mas este passa a ser o empregador do dinheiro, sendo-lhe assegurado o direito de venda particular do bem, sem dever de prestação de contas, a fim de satisfazer o crédito que, fosse outro o sistema, não seria ao menos privilegiado. As financeiras possuem muito maior poder do que os próprios juízes na execução, absolutamente auto-tutelar, do seu próprio direito, o que repugna a consciência jurídica e chega as raias da iniquidade. Eis aí um dos pontos de estrangulamento

nas execuções, quando o maior bem do devedor é o automóvel, ou o caminhão, ou são os eletrodomésticos, adquiridos na maioria das vezes mediante financiamentos com alienação fiduciária.

Teríamos, quem sabe, muito a dizer ainda sobre a gama de dificuldades que a Justiça do Trabalho enfrenta nas execuções, tornando mais problemáticas a realização do direito do trabalho. Poderíamos, por exemplo, citar as dificuldades com a indicação de depositários, com a remoção de bens, especialmente máquinas instaladas em prédios industriais, de forma fixa, ou cuja movimentação seja realmente difícil. Ou, então, o problema dos depositários infiéis, que consomem com os bens e são libertados através de habeas-corpus, concedidos pelos tribunais a pretexto de que a ação de depósito é indispensável para a prisão civil, quando a relação de responsabilidade é entre o depositário e o Poder Judiciário, e não entre aquele e a parte.

O próprio encargo de depositário, cuja aceitação é voluntária, cria inúmeras dificuldades práticas nas execuções, especialmente quando os bens penhorados são de difícil remoção. Há situações — e isso já foi objeto de um artigo de **José Serson** — em que o depositário teria que ser necessariamente o próprio executado, mas ele se nega a aceitar o encargo, não possuindo o juiz recursos para a remoção do bem para outro local. Em situações assim, dada a prevalência do interesse público, deveria haver a imposição legal obrigatória do ônus de depositário ao devedor. Seria caso típico de depósito necessário.

Estas e outras são as dificuldades que o dia-a-dia apresenta ao magistrado trabalhista, demonstrando que há um descompasso muito grande entre o processo e o direito do trabalho, não constituindo aquele, em nossos dias, o instrumento adequado para que o segundo tenha o adequado cumprimento de parte do Poder Judiciário.

Apenas um Código de Processo do Trabalho, adequadamente criado, poderia responder à urgente necessidade de melhor ordenamento de nossas leis processuais. Nesse caso, a palavra não é mais do Judiciário, mas entregue aos que devem ter o dever e a sensibilidade para a melhoria das nossas instituições jurídicas.

O JUIZ E OS PRINCÍPIOS QUE CARACTERIZAM O PROCESSO ORAL

Indalécio Gomes Neto
Juiz Presidente da 1.^a
JCJ de Curitiba

Os largos debates surgidos neste século, na Itália, acerca da constituição da oralidade no processo, repercutiram longamente na doutrina e na legislação dos povos que sofreram a influência da brilhante plêiade de processualistas daquele país.

Giuseppe Chiovenda, um dos mais ilustres escritores desse tema, na primeira metade do século, procurou demonstrar que a oralidade consiste em um conjunto de princípios distintos, embora intimamente associados entre si. Quando esses princípios forem aplicados a uma legislação processual, pode-se concluir que nela existe o processo oral.

Os princípios que caracterizam o processo oral, em resumo, são os seguintes:

- a) a prevalência da palavra falada sobre a escrita;
- b) a imediatidade entre o juiz e as pessoas cujas declarações ele deva apreciar;
- c) a identidade da pessoa física do juiz, isto é, o juiz que colhe a prova é que deve julgar a causa;
- d) concentração dos trabalhos de colheita da prova em uma só audiência, ou em poucas audiências próximas no tempo, para que as impressões do julgador se mantenham frescas.

Alfredo Buzaid, além de apontar esses princípios como caracterizadores do processo oral, destaca, ainda, a irrecorribilidade das decisões interlocutórias, para evitar a cisão do processo ou a sua interrupção contínua. Ressalta que esse é o tipo ideal de processo, resultante da experiência legislativa de vários povos.

A esses princípios deve ser acrescido, também, o da livre apreciação da prova, porque de nada valeriam os outros se o juiz estivesse rigidamente limitado pela prévia fixação do valor de cada prova pela lei.

O Direito Processual do Trabalho, por sua vez, trouxe decidida contribuição à adoção do processo oral, abrindo novas perspectivas e avançando através delas, como verdadeiro pioneiro em relação ao Direito Processual Civil, tanto assim que o atual Código de Processo Civil absorveu vários princípios que já vinham sendo adotados na processualística trabalhista.

Assim é que o processo oral, pouco a pouco invadiu e dominou as legislações nacionais. As resistências históricas já são pouco expressivas, posto que vão sendo destruídas, progressivamente, e os juristas, juizes e legisladores, em sua grande maioria, já se declaram convictos de que a oralidade do processo é o caminho recomendável para a tramitação simples, econômica e rápida das ações em geral.

Ora, se a oralidade tem como conseqüência natural a agilização da tramitação do processo, a adoção de todos os princípios que o caracterizam mais se justificam na jurisdição trabalhista, onde todas as medidas dilatórias são imperdoáveis, porque o hipossuficiente — e essa é a grande massa que ocorre aos pretórios trabalhistas — não pode aguardar soluções que se percam no horizonte do tempo, pois como bem salienta o douto **Russomano**, "Justiça tardia é sinônimo de denegação de Justiça".

O sistema de procedimento oral, portanto, proporciona uma melhor aplicação da justiça ao caso concreto, mas desde que sejam observados os princípios que o caracterizam.

A imediatidade significa que o juiz está em contato direto com as partes. Ouve delas, diretamente, todas as suas declarações, podendo julgar melhor por conhecê-las e apreciá-las de forma imediata, ou em data próxima. Esse princípio é uma conseqüência direta do processo oral e são muitas as dúvidas que o juiz pode solucionar no contato direto com as partes, o que seria praticamente impossível no procedimento escrito.

O princípio de concentração dos atos processuais visa evitar que os mesmos se dispersem, colocando-os ao alcance do juiz. Esses atos processuais devem desenvolver-se sem solução de continuidade, evitando-se que as questões incidentais obscureçam o assunto principal. Portanto, a colheita da prova, discussão da causa e seu julgamento deve ocorrer, se possível, em uma só audiência, ou em poucas audiências próximas no tempo, para que as impressões do julgador não se dispersem.

Outro princípio caracterizador do processo oral refere-se a identidade de pessoa física do juiz. Comentando esse princípio, assinala **Pontes de Miranda** que um dos males dos Códigos de Processo, anteriores à unificação imposta pela Constituição de 1934 e a realizada pelo Código de Processo Civil, era o da mudança de juizes, durante a fase probatória, ou nas vésperas da sentença, ou entre o despacho e o pedido de reconsideração, ou entre a sentença e os embargos, ou entre qualquer decisão agradável e a interposição do agravo, com a possibilidade de reforma. Tudo isso, diz ele, “quebrava, inteiramente, a permanência subjetiva, que fora de exigir-se, que pela sugestão mesma das necessidades de conhecimento imediato do feito, por parte do juiz que o iniciou, quer pela desvantagem da quebra do ritmo processual, ou pela incerteza das partes quanto à unidade do curso do processo, desde a instrução até o julgamento”.

Numa crítica ao antigo sistema, **Giuseppe Chiovenda** assim se expressa a respeito da identidade da pessoa física do juiz, na sua célebre réplica — a **Mortara**: “Como se pode dizer que seja livre de fato na avaliação das provas, o juiz que deve julgar da credibilidade de uma testemunha sem a haver visto e ouvido, mas somente lendo o ‘verbal’ de seu depoimento? O juiz deve formar uma idéia da situação dos lugares a que se refere a controvérsia sem os haver visitado, somente lendo as descrições feitas por um terceiro? Esse juiz deverá aplicar, necessariamente, critérios apriorísticos, formais, convencionais; faltar-lhe-á o instrumento mais útil para a descoberta da verdade, ou seja, a observação”.

Portanto, esse princípio significa que o juiz que funcionou no processo, especialmente na colheita da prova, deve nele prosseguir até o fim. Fundamenta-se esse princípio no pressuposto de que o juiz perante o qual as provas são produzidas e as alegações defendidas, pelo conhecimento que vai adquirindo da lide, tem melhores condições para decidi-la do que outro juiz que não sentiu, diretamente, as reais dimensões do caso.

Curiosamente, embora o direito processual do trabalho seja pioneiro no sistema da oralidade, a jurisprudência uniforme rejeita o princípio da vinculação do juiz ao processo, dispondo o Prejulgado n. 7 do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho que: “Não se aplica às Juntas de Conciliação e Julgamento o princípio da identidade física do juiz”. É claro que não se deve ter esse princípio como uma panacéia, mas há de se levar em consideração que esse Prejulgado se referia ao art. 120 do antigo Código de Processo Civil, que realmente era muito rígido no que tangia à vinculação do juiz ao processo. o que não acontece com o Código atual, bem mais flexível, ao excluir da vinculação o juiz transferido, promovido ou aposentado (art. 132, CPC).

O Prejulgado n. 7 do TST, estabelecido na vigência do Código revogado, está, portanto, a merecer uma revisão, no sentido de adequá-lo a nova realidade, pois o processo oral, por princípio, não pode desvincular o juiz do processo.

Alguns estudiosos de direito processual do trabalho encontram entraves a essa vinculação do juiz ao processo, sob o argumento de que os órgãos jurisdicionais de primeiro grau são colegiados e os vogais são investidos temporariamente nos seus cargos. Concluem, então, que a identidade rígida poderia ser utilizada como fonte de protelações, redundando contra os objetivos que a oralidade procura atingir. Correto, mas em parte. O princípio da identidade da pessoa física do juiz não se aplica aos vogais, porque estes são temporários, mas deve ser aplicado em relação ao juiz, pois é este quem preside as audiências, profere decisões interlocutórias, redige as sentenças. sendo que os vogais apenas votam, no momento em que o juiz a eles propõe a solução da controvérsia. Divergentes os votos, cabe ao juiz desempatar ou proferir decisão que melhor atenda ao cumprimento da lei e ao justo equilíbrio entre os votos divergentes e ao interesse social. É o juiz quem dirige o processo e faz a colheita da prova, podendo, inclusive, determiná-la de ofício. A eminência do juiz, na direção do processo, é indiscutível, pois a sua presença é indispensável.

Ademais, é preciso que se desça a realidade, como o fez **Wagner D. Giglio**, no seu "Direito Processual do Trabalho", ao dizer que: "A lei é um organismo vivo, cujo exato entendimento se aperfeiçoa na aplicação prática, através da jurisprudência, desvinculando-se da intenção original do legislador. Assim, os Juízes do Trabalho, no intuito de obviar a falta de orientação jurídica dos vogais e imprimir maior rapidez aos trabalhos de audiência, passaram a insinuar, depois de sugerir e, finalmente, a formular a decisão, colhendo os votos dos vogais sobre a sentença, muitas vezes já formulada e redigida". Conclui que "esse procedimento é hoje aceito sem reboços".

Então, se o juiz é a figura central do processo; é quem o dirige; quem faz a colheita da prova; quem redige a sentença, parece óbvio que a ele e somente a ele e não aos vogais, deve ser aplicado o princípio da identidade da pessoa física do juiz, por ser a figura ativa e permanente na direção do processo.

Wilson de Souza Campos Batalha, no seu "Tratado de Direito Judiciário do Trabalho", escreve:

"Ora, é óbvio que, se a lei permite que a conciliação e a instrução sejam realizadas com qualquer número dos membros da Junta, desde que esteja presente o respectivo presidente, se o próprio julgamento pode ser proferido pelo órgão colegial incom-

pleto, se, em conseqüência, podem votar vogais que não assistiram à instrução e podem não votar vogais que assistiram à instrução, naturalmente não se pode aplicar, aos referidos vogais, o princípio da identidade da pessoa física do juiz e o princípio conexo da imediatidade.

Em relação, porém, ao Presidente da Junta, não há motivo para ser assim. O Presidente desempenha funções de máxima relevância. Sua presença é sempre indispensável em todo o curso do processo. Ele tem, por força do art. 850, parágrafo único, da CLT, a obrigação de propor aos vogais a solução do dissídio, esclarecendo-os sobre os fatos e o direito aplicável; tais esclarecimentos serão, como é óbvio, melhor prestados por quem tenha presidido, desde o início, ao desenvolvimento processual. Seu voto prevalece em caso de empate ou de ausência de um dos vogais. Na hipótese de empate, não está ele vinculado à opção entre um e outro voto: pode proferir decisão que melhor atenda ao cumprimento da lei e ao justo equilíbrio entre os votos divergentes e ao interesse social". Tudo indica, remata, "a necessidade ou, pelo menos, a conveniência de se lhe aplicarem os princípios de identidade e imediatidade, princípios, aliás, substanciais ao procedimento oral'".

O Ministro **Carlos Alberto Barata Silva**, atual Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, ao tempo em que era presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 4.ª Região, baixou provimento estabelecendo normas sobre a decisão dos processos instruídos pelos Juízes Substitutos e Juízes Presidentes de Juntas. Nos considerandos desse provimento, afirma:

"...Embora a jurisprudência tenha consagrado a inaplicabilidade do princípio de 'identidade física do juiz no processo do trabalho perante as Juntas de Conciliação e Julgamento, é de toda a conveniência para a rápida solução da controvérsia que o juiz que instrua a causa faça, também, a proposta de solução do dissídio e presida a audiência de julgamento'. Observa, ainda, que, 'como decorrência da oralidade que preside o processo trabalhista, o juiz que não presidiu a instrução do feito fica sem elementos de convicção, resultando, não raro, a necessidade de reinstruir o feito ou repetir provas, diante do princípio do livre convencimento, sendo que tal prática, na maioria dos casos, importa no retardamento da solução da causa com visível desatendimento da celeridade processual'".

Trata-se, sem dúvida, de uma valiosa contribuição à adoção do princípio da identidade da pessoa física do juiz, no processo do traba-

lho, e a importância dessa orientação avulta, na medida em que se constata que seu autor é o atual Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, professor e autor de vários livros, com uma vivência prática, também, em todos os órgãos da Justiça do Trabalho, já que iniciou sua carreira como Juiz Presidente de Junta.

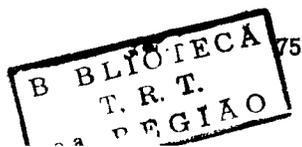
Em resumo, a experiência doutrinária e legislativa, bem como a prática forense, estão a indicar da conveniência da adoção do princípio da identidade da pessoa física do juiz, excluindo-se desse princípio os vogais, face à peculiaridade do exercício do cargo.

Por último, como remate, deixamos para falar da celeridade, como um dos princípios característicos do processo do trabalho.

Não é exagero afirmar que na celeridade e na eficiência dos atos processuais reside o prestígio da Justiça do Trabalho, pois quem recorre ao Poder Judiciário, pedindo a reparação de um direito lesado, não pode ficar aguardando soluções demoradas e se isso é básico em todas as disciplinas processuais, mais se justifica no direito processual do trabalho, posto que o reclamante normalmente necessita do que postula para a manutenção da própria família, especialmente quando se constata que a grande massa de pessoas que acorrem aos pretórios trabalhistas são dos que foram despedidos do emprego. O Juiz do Trabalho tem que estar consciente, portanto, que no seu tabuleiro de xadrez — a sentença — os peões são homens vivos, com suas alegrias e sofrimentos, mas que recorrem à Justiça como a última esperança ao restabelecimento do equilíbrio entre os litigantes dando ganho de causa a quem tenha direito, para que não se aprofunde uma ferida aberta no corpo social.

Mas se a celeridade processual é um princípio que está ínsito no processo do trabalho, para realizá-lo o juiz conta, também, com o instituto da conciliação. A conciliação, como meta de harmonizar os interesses das partes, com solução rápida do litígio, deve estar sempre no pináculo de todos os demais princípios informativos do procedimento na jurisdição trabalhista. É a regra desse procedimento como assinala **Russomano**, para logo em seguida advertir que no esforço de conciliar as partes o juiz não pode esquecer os direitos adquiridos pelo trabalhador, havendo necessidade de conciliar o ideal de solução da controvérsia mediante recíproco entendimento entre os litigantes, com a regra suprema da sociedade moderna que é a garantia jurisdicional da integridade dos direitos.

Nem sempre a proposta de conciliação, que por imposição legal o juiz está obrigado a formular, é bem recebida, mesmo que ela represente o equilíbrio ideal à solução do conflito, esquecendo-se os



que assim agem — que são uma minoria — que a existência de questões com soluções demoradas devem ser consideradas um problema de saúde social, pois a perpetuação de animosidades e atritos desnecessários e destrutivos é contrária ao viver harmonioso e construtivo numa sociedade justa. No momento em que o juiz tenta persuadir as partes no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos, é preciso entender que ele está agindo como um “médico social”, pois não solucionando de maneira célere o conflito estabelecido entre o capital e o trabalho, estar-se-ia aprofundando uma ferida aberta no corpo social, com graves riscos à preservação de uma ordem satisfatória na sociedade.

Portanto, em qualquer fase do processo, a atuação do juiz é da mais alta relevância, devendo ter sempre em mente que a celeridade deve ser considerada como o “carro-chefe” de todos os princípios norteadores do processo trabalhista, pois, no juiz, o fazer Justiça é o alvo, a tarefa, a missão, o sacerdócio e justiça que tarda não é justiça, segundo um aforisma.

A missão do juiz é uma missão espinhosa, difícil e muitas vezes não compreendida. O juiz tem o dever de se manter atualizado, para o bom desempenho da função que exerce. Os sacrifícios impostos pela função exige muita vocação, estudo e pesquisa.

Tão importante é a função do juiz, que não se pode considerar demasiadas as palavras de **Francisco Carnelutti**, quando diz que: “Um ordenamento jurídico pode-se conseguir sem regras legislativas, mas não sem juízes. O fato de que na escola européia continental a figura do legislador tenha sobrepujado em outros tempos a do juiz é um dos nossos mais graves erros. É muito melhor para um povo ter más regras legislativas com bons juízes, do que maus juízes com boas regras legislativas. Não chegarei ao extremo de recomendar que repudieis o direito legislado, mas tenho a consciência tranqüila ao recomendar-lhes que não abuseis como nós hoje estamos fazendo. E, sobretudo, cuidai muito da dignidade, do prestígio, da liberdade do juiz e de não atar muito as suas mãos. É o juiz, não o legislador, que tem diante de si o homem vivo, enquanto que o homem do legislador é desgraçadamente um boneco, um títere. E só o contato com o homem vivo e autêntico, com suas forças e debilidades, com suas alegrias e seus sofrimentos, com seu bem e o seu mal, podem inspirar essa visão suprema que é a instituição da Justiça”.

Mas, para que as palavras de **Carnelutti** estejam presentes no meio judiciário, a Justiça não pode cair no descrédito, pelo emperramento de suas engrenagens, perdida no labirinto do tempo e triturada na morosidade dos julgamentos. O papel do juiz reveste-se, portanto,

de importância singular, não só no processo de conhecimento como no de execução, tornando efetiva a tutela jurídica, dentro do menor espaço de tempo possível, pois repetindo **Rudolf von Jhering**, no seu conhecido livro — “A Luta pelo Direito” — pondo em relevo o valor alegórico da imagem da Justiça que a Mitologia nos legou, cumpre assinalar que a espada sem a balança é a força brutal, mas a balança sem a espada é a impotência do Direito. Uma não pode avançar sem a outra, nem haverá ordem jurídica perfeita sem que a energia com que a Justiça aplica a espada seja igual à habilidade com que manejar a balança.

É evidente que cabe a quem de direito aparelhar os órgãos do Poder Judiciário de meios adequados, para que possa o juiz fazer a entrega de uma prestação jurisdicional célebre e segura, pois o juiz é humano e toda atividade humana tem um limite, dentro do qual ela pode ser exercida. Não se pode exigir do juiz que trabalhe como uma máquina computadora. Na Justiça do Trabalho, face ao que dispõe a Lei n. 5.630/70, sempre que cada Junta, por três anos consecutivos, apresente um movimento médio anual de 1.500 processos, impõe-se a criação de novos órgãos judiciários. Portanto, essa lei estabelece critérios objetivos quanto ao limite máximo de processos por Junta, o que equivale dizer que nas Juntas que superaram esse limite, de há muito, não se pode atribuir culpa aos juízes pela demora na solução dos litígios.

Como os advogados e os juízes desempenham no mecanismo da Justiça o papel das cores complementares na pintura, concluo citando um advogado que escreveu sobre os juízes. Cito **Piero Calamandrei**, dizendo ele que: “O drama do juiz é a contemplação quotidiana das tristezas humanas, que enchem toda a sua existência, na qual não têm lugar as frases amáveis e descansadas dos afortunados, que vivem em paz, mas apenas os rostos doloridos, transtornados pelo livor do litígio ou pelo aviltamento da culpa. Mas, principalmente, o drama do juiz é aquele hábito que, insidioso como uma doença, o consome e o desencoraja até ao ponto de lhe fazer sentir sem revolta que o decidir da honra e da vida dos homens passou a ser, para ele, uma prática de administração ordinária. O juiz que se habitua a fazer justiça é como sacerdote que se habitua a dizer missa. Feliz o velho pároco de província, que até o último dia sente, ao dirigir-se ao altar com vacilante passo senil, aquela perturbação que, jovem padre, sentiu quando da sua primeira missa. Feliz o magistrado que, até o dia que precede o limite de idade, sente, ao julgar, aquela consternação quase religiosa, que o fez tremer, cinqüenta anos atrás, quando juiz de terceira, teve de dar a sua primeira sentença” (“Eles os Juízes, vistos por nós, os advogados”).

DA COMUNICAÇÃO DOS ATOS PROCEDIMENTAIS EM FACE DO PRINCÍPIO DA CELERIDADE

Manoel Antonio Teixeira Filho
Juiz Presidente da JCJ de
Ponta Grossa

1. Sucedem-se, amiúde, os casos em que o réu — pessoa física ou jurídica —, independentemente da fase em que se encontra o procedimento, se transfere para endereço diverso do constante dos autos, sem, contudo, disso dar ciência ao Juízo.

Fá-lo, as mais das vezes, de maneira sub-reptícia, vez que o move o propósito indisfarçável de lesar direitos subjetivos do autor, já reconhecido ou na iminência de sê-lo, via entrega do provimento jurisdicional solicitado.

2. Essa conduta esquivada, fugiente, provoca, da parte do juiz, como sói acontecer, a prolação do despacho, dirigido ao autor, determinando que forneça o novo endereço do réu, a fim de que se lhe possa efetuar a necessária comunicação de certo ato procedimental praticado.

Dá-se, entretanto, que tais despachos restam, quase sempre, desatendidos, na medida em que o autor — regra geral o empregado — não possui meios, nem tempo, para desincumbir-se do encargo que lhe foi cometido. E, não raro, esse fato é havido, equivocadamente, como sintoma de presuntivo desinteresse do autor, a repercutir-lhe sob a forma de desastrosas conseqüências processuais.

3 Com efeito, a não localização do réu tem, na prática, conduzido os juízes a uma das duas deliberações: a) mandar que a intimação ou a citação, conforme a hipótese, seja efetuada mediante edital publicado em jornal — oficial ou não; b) sobrestar o procedimento, aguardando que o autor forneça o endereço da parte adversa.

Ambas as condutas do Juízo, todavia, nada obstante se revelem aparentemente corretas, estão a merecer reparos, conforme se de-

monstrará, porquanto não se ajustam, com precisão, às peculiaridades e princípios basilares que informam o direito processual do trabalho.

A publicação de edital — embora reflita, em face de certos casos, a própria dicção do direito positivo —, contudo, além de acarretar encargos do autor (apanhá-lo na Secretaria da Junta, levá-lo ao jornal juntá-lo aos autos depois de publicado, etc.), e implicar na perda de considerável número de dias, é-lhe oneroso, pecuniariamente, pois, salvo exceções que escasseiam, o empregado não tem condições financeiras para suportar essa despesa processual.

São freqüentes, via de conseqüência, os casos em que ele retira da Secretaria o edital, mas não o publica.

4. Dir-se-á, talvez, que a assistência judiciária, constitucionalmente assegurada (CF, art. 153, § 32) e regulamentada, no âmbito da Justiça do Trabalho, pela Lei n. 5.584/70 (arts. 14 e segs.), desautoriza os nossos argumentos, visto que acarreta a isenção não somente de custas, emolumentos e o mais, mas, também, de despesas com publicação.

Aceito o fato como verdadeiro, nem por isso, todavia, o problema estará solucionado.

A assistência judiciária, de ordinário, tem aplicação restrita, eis que dela somente serão beneficiários, como bem o sabemos, os empregados que percebem salário correspondente a até dois valores de referência.

5. O que dizer, então, da imensa legião de trabalhadores que fica à margem dessa assistência porque não satisfaz os requisitos concessivos exigidos pela lei?

Ademais, não nos esqueçamos que a assistência judiciária é mais efetiva nos grandes centros urbanos, onde os trabalhadores são melhor informados a respeito, e as próprias entidades sindicais estão melhor aparelhadas para ministrá-la.

Em algumas regiões, ainda, é acentuado o número de ações em que o empregado está litigando pessoalmente, vale dizer, sem o patrocínio do advogado — circunstância que não pode ser omitida quando se versa sobre questões de direito processual do trabalho.

Enfim, por quaisquer das razões indigitadas, a intimação ou a citação, no edital, é desaconselhável, esbarrando não apenas nos princípios da celeridade — e às vezes, no da gratuidade do procedimento — mas, acima de tudo, na realidade palpável a caracterizar o empregado em Juízo — que, embora vestindo as vestes formais de parte,

não deixa de ser aquilo que sempre foi: uma pessoa humílima, vezes tantas paupérrima, insciente das regras, ônus e deveres procedimentais, que ocorreu ao Judiciário Trabalhista — em quem confia — para postular o recebimento de salários e parcelas afins.

A publicação de edital anunciando a realização de praça e leilão não constitui objeto deste nosso trabalho.

6. Quanto a determinar-se o sobrestamento do procedimento (permitam-se-nos a assonância), é medida, igualmente, censurável: beneficia o réu, que deu causa à situação, e prejudica o autor, que em nada concorreu para isso.

Seja: a má fé e a deslealdade processuais do réu (CPC, art. 17) acabam resultando, de maneira contraproducente (tomado o vocábulo em sua verdadeira significação) em gravame processual ao autor, porquanto se tem visto, com iteração, o juiz, até mesmo no processo de conhecimento, declará-lo extinto (CPC, art. 267, III), com o conseqüente arquivamento dos autos e a atribuição de custas ao autor, sempre que este não logra obter o endereço do réu.

Nada mais injusto — para sermos comedidos.

Acresça-se que, a poder de sua especificidade, a execução trabalhista pode (e deve) ser promovida de ofício. A Lei n. 5.584/70 não restringiu — como se supõe — a incidência do disposto no art. 887, **caput**, da CLT. Não se exige, aqui, a rigor, a iniciativa e o impulso da parte. Logo, eventual despacho determinando o arquivamento dos autos traz, **data venia**, a eiva da irregularidade e, como tal, deve ser evitado.

Forremo-nos — pôr amor à brevidade — de tecer escólios outros sobre o tema.

Fixemos a mente, por momentos, no volume de autos que asseverbam as Juntas, à espera de que o autor indique o endereço do réu, a fim de que o procedimento tenha curso: a realidade, que daí emerge, é mais persuasiva que a retórica do argumento.

7. Não desconhecemos, porém, que o processo tem finalidade **ética** e, por isso, se impõe às partes reciprocidade na lisura do comportamento.

Por esta razão, o que se expendeu, até aqui, em prol do empregado, pode, perfeitamente, ser utilizado contra ele, nas hipóteses em que figurar como réu na relação processual, inclusive na execução sobre custas, vez que sabemos da sua conduta esquivada, em muitos destes casos.

Insta, portanto, que diante deste quadro patológico se avie um tratamento terapêutico condizente com as particularidades e com os preceitos regentes do direito processual do trabalho.

Daí, a sugestão que, a seguir, formularemos, cientes, contudo, de que não detemos a pedra lúgia da verdade e nem fomos bafejados pelo dom divino na inerrância, conforme advertia o eminente Ministro **Nonato**, em voto proferido no STF — citado por **Coqueijo Costa** (“Direito Judiciário do Trabalho”, Forense, 1978, pág. 58).

8. Consideremos, para tanto, duas hipóteses básicas: a parte está residindo em Juízo: a) **pessoalmente (ius postulandi)** ou b) **por intermédio de procurador** — pouco importando se se trata de autor ou réu ou, na linguagem nada escorreita da CLT, de reclamante ou reclamado (**sic**).

Pois bem.

a) **Litigando pessoalmente**

Neste caso, foi o próprio autor quem forneceu o seu endereço — bem assim o do réu — ao funcionário da Junta, que reduziu a termo a sua **reclamação (sic)**.

Para que não haja possibilidade de o autor indicar endereço do réu diverso do verdadeiro, e com isso beneficiar-se, o endereço deste passaria a ser observado, para todos os atos do procedimento, a partir do momento em que fosse realizada, aí, a sua **citação**, no processo de conhecimento.

Desta forma, se acaso revel, a intimação da sentença haveria de ser efetuada **no endereço constante dos autos**, sendo irrelevante, para tanto, o fato de o correio ou o oficial de Justiça informar que o réu “mudou-se” ou “não foi localizado” e o mais.

Este critério seria utilizado no curso de todo o procedimento, tendo-se como referência, sempre, o endereço onde ocorreu a citação.

É oportuno rememorar, neste passo, que o próprio Código de Processo Civil estabelece, em seu art. 39, inciso II, que compete à **parte**, quando postular em causa própria (nas hipóteses do art. 36, segunda parte),

“comunicar ao escrivão do processo qualquer mudança de endereço”,

advertindo que a inobservância desse **dever** resultará na admissão de serem

“válidas (sic) as intimações enviadas, em carta registrada, para o endereço constante dos autos”.

(Art. 39, parágrafo único). Sublinhamos.

É verdade que essa disposição do ordenamento processual comum não se encaixa, por inteiro, à hipótese ora versada neste trabalho, porquanto limita a eficácia da medida, apenas, ao processo de cognição.

Isto não obsta, contudo, de ver-se, aí, um precedente extremamente proveitoso, a ser ampliado no plano do direito processual do trabalho, onde a própria **citação** para a execução deve ser feita “no endereço constante dos autos”, pelo oficial de Justiça, e não via edital (CLT, 880, § 3.º).

Dizer-se que esta medida teria eficácia efêmera no procedimento, porquanto de nada valeria intimar-se ou citar-se o réu se não se puder localizar bens para responderem à execução, é argumentar com um mero incidente. Há vários casos em que, malgrado esteja o réu (ou executado) ausente, há bens cuja localização se conhece, sejam móveis ou imóveis e, até mesmo, dinheiro ou crédito em mãos de terceiro.

b) Assistida por advogado

Constitui equívoco asseverar que a comunicação de atos procedimentais, tal como ora preconizada, seja inócua na hipótese em que a parte conta com o concurso de advogado.

Mais uma vez o argumento se mostra imperfeito, porquanto, aqui, procura homogeneizar o que heterogêneo o é.

Ora, a **citação** para a execução é **pessoal**, não podendo o procurador recebê-la com os poderes da cláusula **ad iudicia**. E na quase integralidade dos casos, no instrumento de mandato, outorgado ao advogado, não se inclui poder para receber citação em nome do outorgante.

Ergo, é útil a medida.

Mesmo no caso das intimações — que, sabemos, devem ser feitas na pessoa do advogado constituído —, há que se considerar que, vez e outra, há **revogação** ou **renúncia** do mandato, quando, então, incide, plenamente, o critério proposto.

A exceção é tão importante quanto a regra.

Ao próprio empregado, quando réu ou executado (**vide gratia** na execução de custas e emolumentos) aplicar-se-á, **mutatis mutandis**, o

mesmo princípio, atalhando, com isso, um procedimento que, no geral, se tem revelado moroso e entrecortado de obstáculos — algumas vezes intransponíveis.

É, absolutamente, injustificável que se tolere possa uma conduta cavilosa, desleal, da parte — autor ou réu — empecer ou mesmo trancar o procedimento. A ser assim, ele estará se beneficiando da própria torpeza — aqui com matizes processuais e entendida em termos.

Esta medida — apressamo-nos em esclarecer — não tem a veleidade de constituir espécie de panacéia para todos os males que, de maneira crescente, atentam contra a celeridade do procedimento trabalhista; a sua adoção, todavia, dará ao processo do trabalho condições de repelir, em boa parte, os malefícios que promanam de atitudes desleais da parte — máxime quando sujeita passiva da relação processual.

9. Considerações postas, concluamos sob a forma de ementa, sugerindo:

A comunicação de qualquer ato procedimental considerar-se-á realizada se dirigida: a) em relação ao autor, ao endereço constante da petição inicial; b) ao réu, àquele em que foi citado, mesmo que a parte, tendo se transferido para local diverso, disso não haja cientificado, oportunamente, ao Juízo.

A APLICAÇÃO DO PREJULGADO N. 29

Luiz Fernando Vaz Cabeda
Juiz Presidente da JCJ
de Tubarão

Sumário 1. Introdução 2. Proposição 3. Conclusão.

1. INTRODUÇÃO

Dispõe o Prejulgado n. 29: "O adicional de insalubridade é devido desde dois anos da reclamação, quando argüida a prescrição e o empregado exercer atividade classificada como insalubre nos quadros aprovados pela autoridade competente".

A vigência desse edito é posta em dúvida já nos textos da CLT divulgados comercialmente. Há referências de que ficou prejudicado com a edição do Dec.-lei n. 389/68; ou de que não subsiste mais após o julgamento do Recurso de Revista E-2.993/69, publicado no DOG em 14.10.70, cuja solução foi discrepante; por fim, encontra-se também a nota a respeito da revogação pelo Prejulgado n. 41, assim transcrito: "É constitucional o art. 3.º do Dec.-lei n. 389, de 1969, ficando, todavia, superada a questão da inconstitucionalidade do art. 4.º do mesmo Decreto-lei, face à resolução n. 45/72, do Senado Federal, que suspendeu a vigência da referida norma, por força de decisão do Excelso Supremo Tribunal Federal".

Com o advento da Lei n. 6.514/77, que reformulou o Capítulo V da CLT, sobre segurança e medicina do trabalho, uma das compilações apontou a revogação também do Prejulgado n. 41.

2. PROPOSIÇÃO

Interessa para o presente exame o Prejulgado como orientação jurisprudencial predominante na mais alta Corte trabalhista, sem a força vinculativa que a CLT, inconstitucionalmente, lhe atribuíra. Na vigência do Dec.-lei n. 389/68 o Prejulgado n. 29 perdeu substância inter-

pretativa, ficando superado e esvaziado em seu conteúdo. Não há que falar em revogação, apesar disso, por não se tratar de dois textos legais. Também o Prejulgado n. 41 deixou de revogar expressamente o anterior mencionado, nem sobreveio Resolução Administrativa do TST com esse propósito. Assim, foi *ope legis*, por justaposição, que o primeiro enunciado jurisprudencial restou prejudicado.

O Decreto-lei referido, editado com fundamento no Ato Institucional n. 5, tipificou diploma legal de exceção. Seu artigo 3.º estabeleceu uma ficção jurídica, ignorando o fato da insalubridade não verificada judicialmente. O artigo 4.º teve a execução suspensa por ferir a coisa julgada. De outro lado, impondo a perícia obrigatória, com feição de inquérito e força constitutiva do direito, quebrou o feixe de princípios probatórios informativos do processo oral, segundo os quais: (a) todos os meios legítimos de prova servem para demonstrar o alegado; (b) no estágio atual, a ciência do processo recusa o regime legal de provas; (c) é dispensável a prova desnecessária em vista de outras produzidas. Jurisprudência pouco crítica, muita vez levou ao ponto do paroxismo o sistema do Dec.-lei n. 389, impondo e exigindo o procedimento ali previsto mesmo nos casos de confissão ficta e de confissão tácita (incontestação).

Algum cuidado que se teve ao ser determinada a perícia obrigatória — por causa de efeitos decorrentes, ou das conseqüências dos efeitos, tais como pedidos de equiparação ou de extensão do adicional — nunca encontrou razão de ser, pois a verdade dos fatos não faz coisa julgada material (art. 469 do CPC).

Com a Lei n. 6.514/77, o artigo 196 da CLT passou a vigorar assim: "Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho, respeitadas as normas do art. 11".

A Mensagem n. 111/77 do Congresso Nacional, esclareceu o seguinte na Exposição de Motivos do Ministro do Trabalho: "Uma das inovações de relevo concerne ao restabelecimento do direito do trabalhador receber os adicionais de insalubridade e de periculosidade desde a inclusão da respectiva atividade nos quadros a respeito aprovados. Evidentemente, esse ressarcimento estará sujeito à prescrição bienal; mas, porque a regra sugerida importa na revogação do Dec.-lei n. 389, de 26 de dezembro de 1968, esclareceu-se, em disposição transitória, que ele terá por limite a data da vigência da lei ora proposta" (In LTr 41/1509).

Assim, em resumo, embora o artigo 195, § 2.º, da CLT, indique a medida processual da prova através de perícia, não subsiste a força

imperativa e vinculante, adequando-se ela ao sistema geral das provas. Noutras palavras, o Prejulgado n. 29, independente de ato declaratório — desnecessário, porque este é restrito à lei — está revigorado.

3. CONCLUSÃO

É despicienda a prova pericial para investigação de insalubridade ou periculosidade nas hipóteses do artigo 420 do CPC, em casos de confissão ficta ou tácita, estando a atividade enquadrada nas normas regulamentadoras expedidas pela autoridade administrativa e não sendo este enquadramento questionado, conforme interpretação consagrada no Prejulgado n. 29.

**O DIREITO DO TRABALHO E A
MODERNA PROCESSUALÍSTICA FRENTE AO TEMA
“ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE”**

Águeda Maria Lavorato Pereira
Juíza do Trabalho Substituta
da 9.^a Região

A matéria que envolve a estabilidade provisória da gestante, polêmica, e não menos indefinida, é, realmente, tormentosa, e o panorama jurisprudencial não é nada alvissareiro para o enfoque que ora se pretende dar.

Inobstante o fato de ser assunto de há muito discutido e objeto de farta jurisprudência justifica-se o interesse, não só em razão da constante necessidade de apreciação dos casos concretos, pelos julgadores, como também, dada a relevante importância, que tal tema *carrega, ínsita em seu bojo; eis que ampara a trabalhadora mãe que pode na contingência de trabalhar para manter sua família, ou mesmo, ajudar a mantê-la. Constitui, pois, problemática que ao invés de especulações jurídicas e críticas aos órgãos legiferantes, deveria estar recebendo estímulo, estudo e desenvolvimento.*

Verifica-se de plano, que o legislador constituinte, a exemplo das modernas legislações comparadas inseriu no texto constitucional pátrio, o inciso XI ao art. 165, cobrindo a gestante com um escudo protetor.

Feita uma pesquisa, constata-se haver dois polos centrais e principais de discussão que têm obstado o reconhecimento pelos tribunais pátrios desse direito: — de um lado, a ausência de regulamentação legal ordinária específica ao inciso XI do art. referido, e, de outro, a argumentação de que em não havendo normatividade especial decorrente de sentença ou negociação coletiva, a decisão, nos dissídios

individuais, deve se ater à aplicação de norma preexistente, ou seja, de se ater a tornar concreta a **voluntas legis**.

Quanto ao dispositivo citado, no que tange à garantia ao emprego, exsurgiu o problema de sua auto-aplicabilidade pelo fato de, realmente, existir no plano constitucional dois tipos de normas de eficácia plena e as de eficácia contida. Temos que o inciso supra citado constitui norma de eficácia plena, inserindo, como de fato inseriu no âmbito dos direitos subjetivos decorrentes da relação empregatícia, a garantia do emprego pela indissolubilidade do vínculo jurídico.

Inconteste, destarte, que o inciso XI do art. 165 da Magna Carta, não delimita o período dessa garantia.

Portanto, na ausência daquela normatividade especial decorrente de sentença ou de negociação coletiva, entendemos ser lícito ao julgador socorrer-se de todas as formas quer integrativas, quer interpretativas da lei omissa, tais como: analogia **juris**, interpretação teológica, eqüidade e princípios gerais de direito, e isso, porque, aquela segunda argumentação utilizada como negativa à concessão da estabilidade provisória, não pode prosperar face às mais recentes teorias da ação desenvolvidas pelos modernos processualistas.

De fato, hodiernamente, a ação é elemento da dinâmica de criação do Direito, Direito esse que traduz uma realidade jurídica em perpétua criação e evolução, desde as pedras basilares constituídas pelas normas fundamentais, até os pronunciamentos jurisdicionais.

Sabe-se que, por sua própria natureza, as normas constitucionais não devem conter especificidade, mas sim o máximo de abrangência e de abstração. Já por outro lado, a ação, direito (público subjetivo abstrato) de provocar a prestação jurisdicional, torna-se elemento de criação de normas individualizadas, através das sentenças que devem, **contrario sensu** das normas constitucionais expressar o máximo de concreticidade e o mínimo de abrangência.

Assim é que, para a moderna processualística, não mais se concebe a sentença como mera subsunção de fatos a normas, tanto que já **Hans Kelsen**, in "Teoria Pura do Direito", entende constituir a sentença norma jurídica individualizada, numa visão dinâmica da realidade do direito, norma individualizada esta que reconheça ou não a pretensão invocada, precisa estar fundada e, tão somente, embasada na estrutura do ordenamento jurídico, bem como subordinada, ainda, àquelas normas fundamentais.

Dessa forma, não mais se nega, hoje, que a sentença longe de constituir processo de subsunção lógica e mera aplicação de normas

estáticas, constitui direito específico, norma individualizada, que, somente, se subordina, e isso, imprescindivelmente, às normas da mais alta hierarquia.

Acompanhando essas modernas tendências processuais, **Franz Klein** instituiu seu "processo civil social", no qual o juiz, cuja personalidade dantes obscura e relegada ao pano de fundo nos palcos da Justiça, e, hoje, posto que relevo, colocado bem a frente da cena, junto à ribalta.

No campo do direito material, também há muitas inovações, inclusive, não mais se consagrando o mero direito ao trabalho, mas sim o direito do trabalho.

A miúdo, o que tem ocorrido no foro obrário é ter-se em confronto a norma fundamental — o art. 165 XI e o caso concreto apresentado ao Juízo, onde se postula o reconhecimento do direito existente, embora ausentes decisão normativa ou convenção coletiva.

Ab initio, pois, cumpre-nos deixar fixado, que pelos motivos já expostos, somados aos a seguir aduzidos, entendemos perfeitamente admissíveis tais pretensões, eis que concluímos não ser de se acatar aquelas posições adotadas pelos pretórios trabalhistas, que têm negado a estabilidade provisória à gestante, ora sob a alegação de que o referido inciso XI não é **self executing**, carecendo de regulamentação ordinária, ora sob a alegação de que não havendo decisão normativa ou convenção coletiva, o julgador estaria vedado a concedê-la, posto que sua função é a aplicação de normas preexistentes.

O Direito não fica, nem poderia ficar, estagnado em moldes eternos.

Os nossos dias exigem que o julgador encare de forma individualizada e pormenorizadamente os casos concretos que sofrem injunções econômicas, necessitando e clamando proteção.

Se assim não fosse, todas as novas ambições, quer do direito processual, quer do direito material, quedar-se-iam inanes, sem aplicação.

A Justiça Laboral, máxime por seus fundamentos, aspira, sobretudo, a superação do frio tecnicismo jurídico dormente e carente de infra-estrutura social, para vivificar seus aspectos proteiformes.

Em se tratando de estabilidade provisória da gestante, os anseios sociais estão patentes pelo turbilhão de burburinho jurisprudencial e doutrinário tanto pátrio como alienígena, exigindo dos julgadores sua realização.

Constata-se, outrossim, que embora sob a forma de lei em tese, já o art. 400 do Anteprojeto da CLT, acolheu orientação vitoriosa, ao

dispor **in verbis** que “será nula a despedida injustificada, da empregada gestante, a partir da entrega do atestado médico comprobatório da gravidez, e até 60 dias após o término do período de percepção do salário-maternidade” (grifos nossos).

De fato, a tendência predominante, é que o contrato de trabalho subsista enquanto se conserve o trabalho, eis que cada vez mais segura é a convicção de que a relação de emprego, somente, deve ser passível de dissolução válida, quando exista justo motivo.

A estabilidade, pois, significa em **ultima ratio essendi**, proteção contra a despedida arbitrária, o que implica no direito de preservação do emprego, a menos que exista uma causa justificadora para a despedida; eis que esta última constitui uma anomalia jurídica, porquanto atentatória ao princípio da continuidade da relação empregatícia. **Américo Plá Rodriguez** (“Principios del Derecho del Trabajo”) ao desenvolver o princípio da continuidade assegura-nos que medidas como essas que o brasileiro **Martins Catharino** chama de “limitações trabalhistas impróprias”, não excluem na realidade o direito de despedir, mas bem ao contrário, partem do pressuposto de que é um direito patronal, direito esse, que entretanto, é dificultado economicamente, posto que em razão das sanções existentes, torna-se-o mais oneroso. Ainda, acrescenta o ilustre jurista uruguaio, citando novamente nosso mestre **Martins Catharino**, que estas medidas e ônus, entretanto, não obstam o direito de despedir.

Não há que se falar, ademais, que esse entendimento implicaria numa questão social com a conseqüente queda da contratação de mão-de-obra feminina, posto que tal entendimento não implica em mais um ônus compulsório ao empregador, mas, tão só, na vedação da despedida sem justo motivo.

A proteção à maternidade, à mulher e à sobrevivência do novo membro da família recém-chegado, constituem o escopo, a **ratio legis** do texto constitucional, sendo que não pode e não deve o julgador, ficar inerte à espera do despontar da legislação ordinária, quando pelo próprio constituinte já foi mostrado o caminho a seguir. Nossa missão como já sobeja e fundamentadamente destacada não é a de ficarmos adstritos à legislação a porvir, eis que o Direito Obreiro é social e as mudanças que nele se operam advêm de uma real necessidade já preexistente. Se nos quedarmos inanes, à espera das tramitações legais, estaríamos postergando um ideal maior que é o ideal de justiça.

Faz-se mister se acelere o processo legislativo para aqueles que neçam reconhecer o direito invocado sob a alegação de não auto-aplicabilidade do dogma constitucional. Para nós não interessa, em última

análise, a indagação de ser o dispositivo **self executing**, ou não. A Justiça urge, os casos concretos se nos apresentam, diariamente, no foro laboral, não sendo plausível que este ideal de justiça fique a mercê do legislador ordinário.

Portanto, superado o conceito de que o Juiz não é apenas uma simples máquina de subsunções lógicas, tocando-lhe examinar com cautela e dedicação os problemas econômicos, a realidade social e as exigências da época, cumpre-nos, voltados para a **mens legis** contida no art. 165 XI da Constituição Federal; no art. 6.º da Convenção n. 103 da OIT, referendada pelo Brasil (Decreto n. 58.820 de 14.7.66); arts. 391 e seguintes da CLT e inspirados, ainda, no interesse coletivo, acatar dita pretensão.

Ademais, poder-se-ia decidir por equidade, eis que assim decidir dentro dos limites do ordenamento jurídico é função legítima do julgador. Nas palavras de **Aristóteles** (Ética de Nicômaco) "o que é equitativo é justo, superior mesmo no justo, não ao justo em si, mas ao justo que, em razão de sua generalidade, comporta o erro. A natureza específica da equidade consiste em corrigir a lei, na medida em que esta se mostre insuficiente, em virtude de seu caráter geral".

Quando assim não fosse, poder-se-ia também chegar à mesma conclusão pela interpretação teleológica que, como explica **Espinola Filho** "Lei de Introdução ao Código Civil", opõe-se, "ao abuso das construções lógicas do sistema tradicional (jurisprudência de conceitos), propugna por uma interpretação conforme a finalidade da norma, devendo o intérprete orientar-se pelas necessidades práticas a que o direito visa a atender, considerando e procurando preservar o necessário equilíbrio entre os interesses em jogo (jurisprudência de interesses)".

Enfim, por todo o aduzido e expendido, temos que, em verdade, seja aplicando a analogia **juris** em relação dos dispositivos supra citados, combinados ainda com o art. 543 § 3.º da CLT, seja interpretando teleologicamente, seja aplicando a equidade em relação àquelas gestantes beneficiadas pelas suas categorias profissionais em 60 dias de estabilidade provisória, seja, ainda, considerando auto-executável o inciso constitucional, entendemos que assim procedendo não se estaria julgando **contra-legem** ou **praeter-legem**, mas sim **secundum jus**.

INTERPRETAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Edésio Franco Passos
Advogado

Só o Estado de Direito reconhece os conflitos, legitimando-os e os supera.

Declaração dos Advogados Brasileiros.

Curitiba, 12 de maio de 1978.

Enfim, o homem de bem... é o homem que ama as leis do seu país e que age pelo amor às leis de seu país.

Montesquieu, em "Do Espírito das Leis", 1745.

...é grande sofrimento, no fim da vida, em vez de ver respeitar-se o que tal pessoa sustentou antes da declaração universal dos direitos humanos, assistir a um decênio de retorno a mais de cinco séculos de nossa herança jurídica, política e moral. Espero, antes de morrer, ver deixar-se o Brasil voltar a ser o que foi e direito do povo é.

Pontes de Miranda, "Habeas Corpus", 1978.

1. Estado e Sindicato

A manifestação dos trabalhadores, pelos seus sindicatos mais representativos, no Encontro Nacional de Dirigentes Sindicais (Niterói, agosto, 1979) de que as manobras de marginalização da classe trabalhadora se evidenciam claramente no anteprojeto de reforma da Consolidação das Leis do Trabalho, que reproduz a filosofia corporativista da legislação vigente, com o que se pretende perpetuar a subordinação dos Sindicatos ao Estado, permite concluir que, do ponto de vista dos trabalhadores, o Direito do Trabalho não exprime o direito de livre organização em face do Estado. A inexistência da liberdade

de sindical, cristalizada no não-reconhecimento da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, define, por si só, o caráter antidemocrático do núcleo central do Direito Coletivo do Trabalho, que é a livre organização dos Trabalhadores.

2. Direito do Trabalho como Direito Capitalista

O Direito do Trabalho como tutela sobre pessoas (empregados e empregadores) e sobre entidades (sindicatos e associações profissionais) instaura o princípio do poder da lei da classe dominante sobre o conjunto das relações no âmbito do conflito social.

Exerce o papel de Direito Capitalista, da dominação do Estado Capitalista. O Direito do Trabalho se traduz com o direito do capital sobre o trabalho.

Sua proteção, em aparência, determinaria a proteção ao trabalho. Mas surgindo do conflito e visando terminar o conflito, garante — em última razão — a sobrevivência do sistema capitalista. Daí, na essência, servir a ele.

Visaria atingir — no ver de **Evaristo de Moraes** — já em 1905, a ação do Estado... de integração e organização das várias classes sociais. Por isso, a lei intervém como meio de proteção direta, como recurso eminentemente social de equilíbrio de forças ("Apontamentos de Direito Operário").

Entre o meio ideal de servir a tal equilíbrio e o real destino da lei do trabalho, há uma mediação necessária de ser interpretada no espaço tempo de nossa história.

3. Direito Capitalista e o Exercício do Poder

Mas o Direito capitalista — diz **Nicos Poulantzas** — regula igualmente o exercício do poder frente às classes dominadas. Face a luta da classe operária no plano político, esse direito organiza o quadro de um equilíbrio permanente de compromisso imposto às classes dominantes pelas classes dominadas ("A Lei", in "Crítica do Direito", SP, 1980).

O Estado Capitalista impõe um ordenamento jurídico, atual e moderno, assegurando esse equilíbrio, na seqüência do exercício de poder das classes dominantes. Caso haja o rompimento desse equilíbrio, a ruptura desse compromisso, a relação jurídica se esvai. a lei se torna inadequada e se instaura a supraviolência, substitui-se a forma de dominação pela lei para atingir-se a intervenção pela força.

Na análise da greve dos metalúrgicos do ABC, em São Paulo (abril/1980) esse quadro é completo. A lei do trabalho se transveste em arbítrio, a lei da regulação do conflito é impotente, cede à estrutura da dominação pela lei-exceção, da pretensa segurança da nação. A greve não é fato social. É caso policial a ser resolvido pelo isolamento da liderança, seu silêncio e impotência.

O exercício do poder se manifesta fora dos quadros da mediação do conflito social. Não há entendimento das partes, ou pela intervenção do Judiciário ou outra forma de compreensão da controvérsia. O poder se manifesta superior à própria lei, ou seja, pelo exercício do valor da força para impor a própria força acumulada.

4. O Direito do Trabalho a Serviço do Monopólio do Capital

Em um Estado dominado pelo capitalismo monopolista, o Direito do Trabalho está subordinado aos interesses desse sistema. Em 1943 o poder ditatorial o constrói dentro da filosofia de servir como instrumento de pacificação, visando a subordinação dos trabalhadores ao poder central, sua colaboração irrestrita.

Vale rereer o triunfalismo de **Rego Monteiro, Arnaldo Lopes Sussekind, Dorval Lacerda, Segadas Viana e Oscar Saraiva** nesse propósito.

Uma glória rara cabe, todavia, ao Presidente Vargas: nenhum dos grandes codificadores participou do prévio processo de disseminação das leis, pois viveram apenas o período da maturidade jurídica; ao contrário, o lúcido e feliz chefe de Estado criou, ele próprio, todo o nosso complexo direito social e assistiu o triunfo de sua obra consolidada. Recapitulamos e condensamos doze anos de palpitante elaboração jurídica em um dos cenários mais vivos e cadentes da sociedade humana. Atingimos, finalmente, a uma grande etapa da nossa formação social. As várias culminâncias da política social implantada pelo preclaro Presidente solidarizaram-se agora em um planalto de onde poderão ser lançadas novas perspectivas e erigidos novos monumentos. Tal realmente o significado da Consolidação: a coordenação de atitudes e a ascensão para um mundo melhor em prosseguimento da grande aspiração da alma humana, em busca da plenitude de justiça e da verdade. Na hora trágica em que vivemos será esta obra certamente um código de paz social. E quando em tempos de perplexidade e de procura de luz, que há de sobrevir à catástrofe que nos assola, será ainda este livro que auxiliará a reconstrução da civilização (Relatório da Comissão Elaboradora do Anteprojeto da CLT, 1942).

De 1942 a 1980, são 38 anos de evolução social, política, cultural e jurídica. Mas o centro básico do Direito do Trabalho, manifestado na sua obra consolidada, foi agrilhado com medidas profundas no sentido de estar a serviço do poder de mando. A estabilidade aos dez anos deu lugar ao fundo de garantia, a greve volta a ser delito político, o sindicato é a extensão do braço burocrático dos Ministérios do Trabalho e da Previdência.

Em 1942 o mundo vivia no embate da luta democrática contra o nazismo e o fascismo e o nosso Direito do Trabalho se consolidava a serviço do obscurantismo político. Hoje, na fase de transição dos sistemas sociais e do avanço da democracia social, essa legislação se torna ainda mais deformada e servil. É **Evaristo de Moraes Filho** que sublinha essa condição, ao expressar que o direito do trabalho brasileiro, mormente a partir de 1964, está se distanciando cada vez mais dos princípios diretivos do direito do trabalho dos países que vivem num regime de Estado de Direito. Permanecemos no paternalismo absolutista exacerbado, rígido e fechado, num regime de rédeas curtas, sob os olhos vigilantes do pai único, excessivamente cioso de sua autoridade e de seus poderes, no qual tudo começa e tudo termina no Poder Executivo, centro exclusivo de decisão do regime. ("O Direito do Trabalho no Estado de Direito", Anais da OAB, 1978).

5. O DIREITO DO TRABALHO SE FORJA NO CONFLITO SOCIAL

O Direito do Trabalho não é apenas a forma consolidada, a expressão legislativa. Transcende ao que foi imposto e estratificado. Sua grande e principal parte se traduz no Direito Coletivo, manifestado dentro do conflito social, nas convenções, nos acordos coletivos, nas decisões normativas dos Tribunais do Trabalho.

Tarso Genro assinala:

"O convênio coletivo é uma forma de resistência e de afirmação da hegemonia, que responde a um processo de conquista da classe trabalhadora. A dominação e a hegemonia ficam afirmadas na garantia temporária de paz, que o convênio externa, e no reconhecimento, por parte dos trabalhadores, da propriedade privada dos meios de produção, por parte dos capitalistas. Este é o seu pólo principal e sua síntese superior. De outra parte, o convênio e a expressão da presença trabalhadora no mundo jurídico e o momento do exercício de sua força direta, que, revolucionariamente tratado, afirma-se como ensaio para a alteração das relações de classe. Nesta alteração das relações de classe concentra-se toda a atemorizada atenção do Direito positivo burguês.

O dissídio coletivo, quer de natureza econômica (alteração e melhoria das condições de trabalho e salário), quer de natureza jurídica (interpretando norma pré-existente), quer de reivindicações mistas, cria norma cogente, que, como toda norma trabalhista, contém afirmação de conquistas e declaração de limites. Pela sentença do dissídio coletivo o Estado arbitra aquilo que ele entende ser suportável à categoria econômica (os capitalistas) e suficiente para inclinar ao 'pacto de paz' a categoria profissional (os trabalhadores). A manutenção da paz social é também a manutenção da essência das relações sociais, que geram os conflitos coletivos. Como imperativo ético, o esforço desempenhado pela legislação, em seu favor, sintetiza a própria finalidade da Justiça, que existe, é evidente, não para se voltar contra a infraestrutura econômica que lhe serve de base, mas para melhor viabilizar sua operatividade" ("Introdução à Crítica do Direito do Trabalho", 1979).

Há que superar o intervencionismo estatal, ampliar o surgimento da norma coletiva inserida nos regulamentos e convenções entre trabalhadores e empregadores, nas normas cogentes da Justiça do Trabalho, segundo seu poder constitucional. Essas conquistas, ainda que setorizadas, gradativamente se espraarão a outros segmentos e aos poucos serão assumidas pelo conjunto dos trabalhadores. O Estado, finalmente, será obrigado a incorporá-las nos seus estatutos legislativos. É na mesma seqüência que se vai aos poucos substituindo o regime autocrático pelo sistema democrático, que, como semente que brota e se transforma em planta, o Direito do Trabalho conseguirá atingir o seu real significado, do principal corpo legislativo no mundo democrático.

O amplo direito de greve, a livre organização dos sindicatos, a plena negociação direta entre partes em conflito, o código nacional das leis do trabalho, serão partes essenciais do novo Direito. Ele nasce desde já, não espera partir o regime repressivo, faz parte do rumo de reconstrução, no sentido de que do velho é que nasce o novo.

Se forja dentro e para o conflito social. Reassume, portanto, sua função de equilíbrio e compromisso. Indispensável à superação do capitalismo em rumo a uma sociedade igualitária, sem explorados nem exploradores.

6. INAUGURA-SE UM NOVO TEMPO

Há esperanças de que se inaugure um novo tempo.

Um tempo em que, como diz o poeta **Drummond de Andrade**, as leis não bastam. Em que um homem de bem não é, simplesmente, o

homem que ama as leis do seu país, mas é exatamente aquele que pretende transformá-las e adequá-las ao avanço social e democrático.

Se só o Estado de Direito reconhece os conflitos, legitima-os e os supera, a caminhada da libertação do Direito do Trabalho da camisa de força que o suporta desde os tempos ditatoriais de 42, é imprescindível reconhecer que sua construção se dá hoje pela norma coletiva surgida das relações conflitivas e da norma cogente imposta pelo poder constitucional e livre da criação jurisdicional.

Mas servir-se dessa arma é não só necessário, como fundamental. O Direito do Trabalho se forma nesse caminho, para ser o direito do povo, no desejo do grande jurista **Pontes de Miranda**.

Interpretá-lo a serviço das grandes corporações e de sua sobrevivência, é unilateral. Porque, ao se traduzir sua nova seiva surgida da arremetida dos trabalhadores na luta pelos seus direitos, se esboça seu novo perfil, ainda inseguro, mas aparecendo continuamente.

Interpretá-lo no passado em contrafação com o presente, distinguir o que inova e o que supera, missão indispensável a quem lida com esse instrumento no dia-a-dia do cotidiano. Advogado ou magistrado, há que ter esse papel ativo de interpretação-transformação.

A ninguém é dado o direito de se omitir.

JURISPRUDÊNCIA

TRT-PR-RO-336/79 — N. 712/80

EMENTA: Ação de cumprimento.

O Sindicato, como substituto processual (CLT, art. 872, parágrafo único) não tem ação de cumprimento de dissídio coletivo contra entes de direito público interno, vez que só está autorizado a propor ação em benefício de seus associados, e o art. 566 da CLT veda a sindicalização de tais trabalhadores.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário interposto de decisão proferida pela MM Junta de Conciliação e Julgamento de Lages, Estado de Santa Catarina, sendo remessa **ex officio** da Junta a quo, empregador **Departamento de Estradas de Rodagem — DER** e empregado **Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário de Lages**.

“O Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Construção e do Mobiliário de Lages ingressou com a presente Ação de Cumprimento de sentença normativa, contra o Departamento de Estradas de Rodagem — DER/SC, visando à aplicação do dissídio coletivo n. 001/78 no que diz respeito ao reajustamento salarial e reversão em favor do sindicato suscitante.

O reclamado contestou a ação (fls. 17/24), alegando não estar sujeito ao recolhimento de contribuição sindical, por força do art. 566 da CLT, bem como não podem seus servidores serem sindicalizados, embora sujeitos ao regime da Consolidação, descabendo a aplicação da sentença normativa como quer o reclamante.

Instruído o feito, a MM Junta proferiu a decisão de fls. 72/74, julgando procedente em parte a ação e condenando o reclamado a cumprir os itens I, II e III do dissídio coletivo, comprovando o pagamento dos reajustes pedidos, bem como a reversão de 30% do primeiro aumento em favor do reclamante, em montante a ser apurado em liquidação de sentença.

Manifestado recurso **ex officio**, os autos sobem a esta instância neles oficiando a D. Procuradoria Regional do Trabalho, que alvitra a confirmação do julgado a **quo**.

É o relatório, que adoto, na forma regimental.

VOTO

Normalmente a cada direito material corresponde uma ação. Em casos excepcionais, porém, há direito não resguardado por ação, como acontece com os direitos materiais atingidos pela prescrição, e se concede ação sem direito material, o que vem confirmar a autonomia do direito de ação.

Exemplos dessa última afirmativa são as hipóteses de substituição processual: dissociam-se os direitos substantivo e instrumental concedendo-se ação em nome próprio para defesa do direito material alheio.

Por constituir exceção, só se autoriza a substituição processual mediante expressa autorização legal. É o que ocorre, concretamente, na ação de cumprimento de dissídio coletivo, com apoio no art. 872, parágrafo único, da CLT.

Estudos posteriores à edição de nosso "Direito Processual do Trabalho" levam-nos a retificar o que ali afirmamos: o sindicato, apesar da Lei n. 5.584, só substitui seus associados, e não todos os integrantes da categoria. Assim é porque as normas de exceção devem ter interpretação restritiva, e o referido art. 872, parágrafo único, só autoriza a substituição processual dos associados do sindicato.

Por outro lado, a doutrina é unânime em acentuar que embora prescindível a outorga de mandato, como faculta o texto legal invocado, há necessidade imperiosa de que os nomes dos empregados — sujeitos do direito material reivindicado — sejam arrolados na petição inicial, sob pena de inépcia.

Explica-se: os beneficiários da ação devem ser nominalmente identificados, caso contrário a condenação seria inexequível, porque incerta, se indeterminados os sujeitos do direito material reconhecido.

Ora, no caso dos autos, o sindicato não tinha ação, vez que essa só lhe é concedida, como substituto processual, para haver direitos de seus associados, e nenhum dos empregados da autarquia podia se associar, pois estão proibidos de fazê-lo pelo art. 566 da CLT.

Se tivesse ação, a dos autos não poderia ser recebida, por inépcia da inicial que não contém o arrolamento dos empregados beneficiários, sujeitos do direito material reivindicado.

Ressalte-se, finalmente, que a recusa de ação mal proposta não significa, como entendeu o julgado, reabertura de discussão pertinente ao dissídio coletivo, vez que neste não se debateu a legitimidade de parte do Sindicato para propor ação de cumprimento como substituto processual dos trabalhadores. A estes assiste o direito de ação de cumprimento da sentença normativa; ao Sindicato, não.

Dou provimento ao recurso para julgar o autor carecedor de ação.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por maioria de votos, e pelo voto de desempate do Exmo. Juiz Presidente, **em dar provimento ao recurso** ex officio, para julgar o reclamante carecedor de ação, vencido totalmente o Exmo. Juiz Relator e parcialmente os Exmos. Juízes Carmen Amin Ganem e José Lacerda Júnior.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 21 de maio de 1980. **L. J. Guimarães Falcão**, Presidente, **Wagner Drdla Giglio**, Relator designado. Ciente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.

TRT-PR-AI-039/79 — N. 245/80.

EMENTA: Agravo de Instrumento.

A determinação do Juiz Presidente para que fosse devolvido ao recorrente, o memorial relativo ao agravo de petição interposto sob o pretexto de que não poderia ser por ele apreciado, porque dirigido a outra autoridade judiciária (no caso, o Tribunal Regional), configura o trancamento do recurso, por via oblíqua. O agravo de instrumento revela-se, por isso, o remédio adequado para a obtenção do processamento do recurso.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento interposto de despacho proferido pelo MM Juiz Presidente da JCJ de Tubarão, SC, sendo agravante o **Estado de Santa Catarina** e agravada **Olésia Loch Terra**.

O ora recorrente, inconformado com a decisão proferida nos embargos à execução, interposto no processo n. 636/77, ofereceu o agravo de petição de fls. 6/22.

O MM Juiz Presidente exarou o seguinte despacho, no memorial respectivo: "Deixo de apreciar a matéria, porque dirigida a outra autoridade judiciária. Devolva-se ao requerente".

Em razão disso, foi interposto o presente agravo, tempestivamente, sendo contraminutado.

Pede a agravada "seja desprovido **in limine**" o recurso, pelas razões expostas à fls. 74, principalmente, "por não ser a via idônea para determinar ao Juízo a juntada de peças, documentos e coisas".

A ilustrada Procuradoria Regional é pelo conhecimento e provimento do recurso "para determinar-se o processo do agravo de petição".

É o relatório.

VOTO

Sem amparo legal ou regimental a postulação da agravada, no sentido de que fosse distribuído, o presente recurso, "por dependência ao Eminent Relator do acórdão n. 642/78 entre as mesmas partes".

Repelem-se, igualmente, os argumentos expedidos na contraminuta, para a obtenção do desprovemento do agravo.

Nota-se, é verdade, a existência de um clima tenso entre a representação judicial do Estado de Santa Catarina e o MM Juiz Presidente da JCJ de Tubarão, o que é lamentável, porquanto só torna mais penosa a tramitação do feito.

Tal detalhe, porém, e o fato de não pedir, o ilustre signatário do recurso, reconsiderasse, o MM Juiz, seu despacho, não devem ser óbice ao acolhimento do presente agravo.

Pode a autoridade judiciária, independentemente do requerimento da parte, manter ou não o despacho agravado.

A alegação de que o agravo de instrumento não se mostraria, no caso em exame, o remédio idôneo para determinar "a juntada de peças, documentos e coisas", desde que não houve "nenhum juízo de inadmissibilidade de recurso", também não merece guarida.

Não se trata, na realidade, de se ordenar a juntada do agravo de petição, como poderia parecer à primeira vista, mas de determinar ou não seu processamento, que foi obstado pelo despacho ora agravado.

O formalismo a que se apegou o MM Juiz, do qual é expurgada a interposição do recurso, no processo trabalhista, só se explica pelo clima a que já se aludiu, intensificado pelo agravante, que poderia, como deferência ao Juiz que encaminharia o recurso, ter-lhe dirigido uma petição em tal sentido.

Sua ausência, contudo, não merecia o despacho ora agravado, que, por via oblíqua, negou seguimento ao recurso.

Foi este corretamente dirigido ao Tribunal competente para sua apreciação e, na realidade, ao MM Juiz Presidente não cabia a apreciação da matéria.

Bastaria que S. Exa. determinasse a juntada do memorial aos autos, obstando o seguimento do recurso, apenas, se não cumpridos os pressupostos processuais.

Já teve este E. Tribunal oportunidade de decidir outros agravos de instrumento, provendo-os, quando impedida a subida de recurso ordinário, porque o MM Juiz Presidente, sentindo-se ofendido com manifestações expressas no apelo, determinara a devolução da petição ao recorrente.

É a hipótese dos autos e entendo, por isso, deva ser acolhido o recurso e provido, para que o agravo de petição seja processado, na forma da lei.

Diante do exposto,

ACORDAM os Juizes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região, por unanimidade de votos:

Em conhecer do recurso e dar-lhe provimento para determinar que o agravo de petição seja processado, na forma da lei.

Custas na forma da lei.

Redigirá o acórdão a Exma. Juíza Relatora.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de fevereiro de 1980. **L. J. Guimarães Falcão**, Presidente, **Carmen Amin Ganem**, Relatora. Ciente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.

TRT-PR-RO-1.016/79 — N. 191/80

EMENTA: Ajuda de custo.

Não se constitui em ajuda de custo, mas verdadeiro salário, percentual devido contratualmente sobre as horas trabalhadas.

Atestado médico.

Embora mantenha a empresa, serviço médico próprio, válidos e preferenciais os atestados fornecidos pelo INPS.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário interposto de decisão proferida pela MM Junta de Conciliação e Julgamento de Tubarão, Estado de Santa Catarina, sendo recorrente **Tenenge S.A.** e recorrido **Marco Aurélio Soares Bairros**.

Marco Aurélio Soares Bairros ajuizou reclamação, pedindo diferenças de horas extras e FGTS pelo cômputo de gratificação de 25%, paga sobre a hora normal; diferença de aviso prévio, porque recebeu apenas sobre 55 horas; férias de um período; 13.º salário de 1979; 12 dias de salário-doença; integração das horas extras nas parcelas apontadas na inicial; e extensão do aumento concedido em janeiro de 1979 a todos os empregados da empresa (fls. 02/03).

Apreciando o feito, a MM JCJ de Tubarão julgou procedente, em parte, o pedido, condenando a reclamada a integrar a gratificação que vinha sendo concedida a título de ajuda de custo, nas parcelas apontadas na inicial; pagar o salário-doença; 18 dias de férias, e integrar as horas extras nas parcelas apontadas na inicial, calculados esses valores em execução, acrescidos de juros e correção monetária. Custas, pela reclamada, de Cr\$ 832,80, sobre Cr\$ 15.000,00, e honorários de 15%, de assistência judiciária (fls. 49/52).

Inconformada, recorre a empresa, insurgindo-se contra a decisão "a quo" que integrou a ajuda de custo de 25% no cálculo das horas extras e no depósito do FGTS, alegando que as ajudas de custo inferiores a 50% do salário, não integram a remuneração, nos termos do art. 457, § 2.º da CLT; que também dita parcela não pode repercutir sobre outras verbas; que o salário-doença não é devido, porquanto a empresa com serviço médico credenciado, está amparada pelo art. 92 do Regulamento Geral da Previdência Social, pois o abono das faltas serão válidos se com atestado do médico da empresa. Improcede também o pagamento de 18 dias de férias, pois o empregado também faltou 33 (trinta e três) dias injustificadamente. Descabe também a integração das horas extras nas verbas reconhecidas pela sentença, por falta de habitualidade e lapso de tempo; que o serviço extraordinário era prestado de forma variável e eventual, pois a média mensal foi de 29 horas, não cabendo sua integração nas parcelas pleiteadas; que, da mesma forma, as horas extras não integram o repouso semanal remunerado, por ser variável a prestação do trabalho extra e por contrariar o art. 7.º, letras **a** e **b** da Lei n. 605. Finalmente, indevido é o pagamento de honorários advocatícios de 15%, porque o pedido de

assistência judiciária não se encontra formalizado, e perceber, na época, o reclamante importância superior ao dobro do mínimo (fls. 55/58).

Custas pagas (fls. 60). Depósito recursal comprovado pelas guias de fls. 59 e 61. Não houve contra-razões.

A douta Procuradoria Regional do Trabalho conheceu do recurso, negando-lhe provimento.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso, porque satisfeitos os pressupostos de admissibilidade, nos termos da Lei.

Mérito:

a) Insurge-se a recorrente contra a inclusão da verba ajuda de custo no salário, para fins de horas extras e FGTS. Na carteira de Trabalho do empregado consta que, “além do salário normal percebe 25% de ajuda de custo diária sobre as horas normais trabalhadas...”.

Contratualmente ajustada, o reclamante vinha recebendo a importância que resultava da aplicação de 25% sobre a hora normal de trabalho.

A empresa diz que eram destinadas à suplementação de despesas, como locomoção, moradia e alimentação. Nada disso, no entanto, ficou provado nos autos, mesmo porque, nos dias em que o reclamante não trabalhava, não as recebia, mas as despesas de alimentação e moradia — se é que esta havia, continuavam normalmente.

Não deixa margens a dúvidas, de que os 25% concedidos habitualmente a título de ajuda de custo, era salário disfarçado. Conforme bem pondera o MM. Juiz **a quo**, tal verba assemelha-se à gratificação de assiduidade.

b) A recorrente entende que, mantendo serviço médico próprio, não tem valor o atestado médico fornecido pelo INPS, atestando doze dias ao empregado (fls. 05).

Não vemos como prosperar a pretensão da recorrente, quando não ficou provado nos autos, que a empresa dispõe de serviço médico credenciado, mesmo porque, em inúmeros julgados, este Tribunal tem entendido que, no caso dos autos, independe de a empresa manter serviço médico próprio, para a validade dos atestados fornecidos pelo Instituto de Previdência.

c) A MM Junta deferiu 18 dias de férias ao obreiro. Partiu das provas dos autos, que davam conta que o empregado havia faltado 33 vezes no ano, injustificadamente. Reconhecidos 12 dias de faltas justificadas, através de referido atestado médico, restaram ainda 21 faltas injustificadas. Aplicado o art. 130, inciso III, da CLT, obteve-se 18 dias de férias.

d) Não se conforma, a recorrente, com a integração das horas extras nas verbas reconhecidas pela sentença, de vez que eram eventuais, alcançando somente, o empregado, 29 horas extras por mês. A Perícia (fls. 39/42) confirmou uma média de 29 horas mensais. Logo, são habituais; devem integrar a gratificação do item a, acima, bem como os depósitos do FGTS.

e) O cálculo das horas extras, habitualmente prestadas no repouso semanal remunerado, deve ser deferido, ante o Prejulgado n. 52/75, do TST.

f) Procede o recurso, no que diz respeito à Assistência Judiciária.

Efetivamente, o recorrido percebia à época do ajuizamento da ação, a quantia de Cr\$ 3.840,00 mensal, quando o salário mínimo alcançava Cr\$ 1.449,60. Portanto, percebia acima do dobro.

Ante os termos do artigo 14 da Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, deveria o recorrido comprovar, nos autos, que estava sendo assistido por sindicato, bem como comprovar o seu estado de miserabilidade, através de atestado fornecido pelo órgão local do Ministério do Trabalho.

Mesmo que percebesse salário inferior, que o dispensasse do atestado de pobreza, cremos que, ainda assim, imprescindível a assistência do sindicato que salvo o art. 17, parágrafo único da referida Lei — é o único destinatário dos honorários, caso vencer o reclamante, segundo expressos termos do art. 16 dessa mesma Lei; mesmo porque, não há razão alguma para que se beneficie dos honorários, quando despesa nenhuma teve com o processo.

Isto posto, julgo procedente, em parte, o recurso, para excluir da condenação, tão somente, os honorários advocatícios, mantendo, no mais, a decisão **a quo**.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por unanimidade de votos, **em dar provimento parcial ao recurso**, para excluir da condenação os honorários advocatícios.

Redigirá o acórdão o Exmo. Juiz Relator.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 30 de janeiro de 1980. **Pedro Ribeiro Tavares**, Vice-Presidente no exercício da Presidência, **Antonio Lidyo Borges**, Relator. Ciente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.

TRT-PR-RO-1.211/79 — N. 975/80

EMENTA: Bolsa de estudo.

Nulo é o contrato pelo qual a empregada se obriga a prestar serviços à empregadora pelo prazo de dois anos após a conclusão de curso de extensão universitária, como compensação pela bolsa de estudo recebida.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário proveniente da MM Junta de Conciliação e Julgamento de Londrina-PR., sendo recorrentes: 1.º) **Fundação Universidade Estadual de Londrina**. 2.º) **Maria Terezinha Trovarelli Tornero** e recorridos **os mesmos**.

Adoto o relatório do eminente Juiz **J. L. Moreira Cacciari**.

“O recurso da autora — Fundação Universidade Estadual de Londrina pretende a reforma da decisão, a fim de ser a recorrida condenada ao pagamento de Cr\$ 64.001,00 correspondente ao valor de bolsa recebida, com os acréscimos legais, devidamente previstos, sem qualquer compensação, não só por indevido e, se devida, pela ocorrência de prescrição.

O recurso da ré — Maria Terezinha Trovarelli Tornero — objetiva a reforma parcial da sentença, a fim de, mantida a improcedência da ação, seja julgada procedente a reconvenção, com a condenação da recorrida ao pagamento de férias (1976-77) e 13.º salário (2/12, 1977).

Foram apresentadas as contra-razões correspondentes.

Opina a douta Procuradoria pelo conhecimento e não provimento do apelo.

É o relatório.

VOTO

Preliminarmente conheço de ambos os recursos.

Mérito

Recurso da empresa (fls. 89/94)

A Fundação propôs Ação de Indenização contra a recorrida pretendendo cobrar o valor de bolsa de estudo fornecida para especialização

e extensão universitária, mediante contrato, que obrigava a beneficiária à prestação de serviços para a autora pelo prazo de 2 anos, após concluído o curso, o que não foi cumprido pela ré.

Efetivamente a cláusula 4.ª do contrato de licença estabelece o compromisso da docente, como compensação pela bolsa recebida, prestar seus serviços à Fundação pelo prazo de 2 anos, sob pena de indenização do valor recebido com juros e correção monetária (fls. 11).

Ocorre que, um ano após, através documento de fls. 13, em fevereiro de 1977 a empregada manifestou interesse em deixar suas atividades na Fundação a partir do dia 15, sem nenhuma oposição. No dia seguinte, 16 de fevereiro, recebeu ofício elogioso e agradecendo a colaboração prestada durante o período de trabalho. Posteriormente recebeu diversos convites para participar de bancas examinadoras de pessoal docente superior, enfim mantido o melhor relacionamento durante quase 2 anos, para somente em 14 de fevereiro de 1979, vir a juízo intentar a presente ação.

Poderia se entender como justa a pretensão da Fundação em se ressarcir das despesas efetuadas no aprimoramento de sua colaboradora no caso de inadimplemento do acordo, pois investiu na expectativa de um retorno em serviços; entretanto, ficou evidenciado que atendendo solicitação da ré, renunciou ao direito do reembolso contratado.

Ademais o tipo de contrato firmado é ilegal perante a legislação trabalhista vigente. Contrato a prazo, subscrito quando em curso outro a tempo indeterminado, não tem validade jurídica. A vontade das partes na celebração de contratos de trabalho sofre acentuada limitação, pois o dirigismo contratual é uma das características do direito trabalhista moderno.

Nego provimento ao recurso.

Recurso da empregada (fls. 98/99)

Insurge-se a recorrente quanto a parte da r. sentença que indeferiu seu pedido alternativo de compensação, caso houvesse condenação, ou reconvenção de 37 dias de férias, relativo ao período aquisitivo de 15.02.76 a 15.02.77 e 2/12 de 13.º salário.

Na impugnação à reconvenção a recorrida às fls. 56/57 simplesmente alegou abandono de emprego.

Em contra-razões de recurso, entretanto, argúi a prescrição bienal. **Em 15.02.77**, a empregada deu por rescindido o contrato de trabalho, tendo, inclusive, em 16.02.77 firmado contrato com o Instituto Agro-

nômico do Paraná, vindo apresentar reconvenção somente em 26.03.79. A matéria está disciplinada pelo art. 140 da CLT. No caso de rescisão contratual, o período prescricional conta-se da data do rompimento da relação empregatícia.

Assim, nego provimento ao recurso da ré por prescritas as verbas pleiteadas.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região, por maioria de votos, pelo voto de desempate do Exmo. Juiz Presidente, vencidos os Exmos. Juízes Relator, **Tobias de Macedo Filho** e **José Lacerda Júnior**, em **negar provimento** ao recurso da Fundação Universidade Estadual de Londrina. Por unanimidade de votos, em **negar provimento** ao recurso da empregada por considerar prescritas as verbas pleiteadas.

Redigirá o acórdão o Exmo. Juiz **Vicente Silva**, Relator Designado.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 10 de junho de 1980. **L. J. Guimarães Falcão**, Presidente, **Vicente Silva**, Relator designado. Ciente: **Libânio Cardoso Sobrinho**, Procurador.

TRT-PR-RO-459/79 — N. 413/80

EMENTA: Co-gestão — Efeitos na relação de emprego.

A co-gestão, prevista na Constituição Federal como participação do trabalhador na gestão da empresa, decorre de lei, de convenção coletiva ou de instituição voluntária pela empresa. A eleição de empregado para o exercício de cargo de direção não está contemplada em lei como forma de extinção do contrato de emprego e a remuneração do cargo é contraprestação do trabalho, assim considerada pela Lei n. 5.107/66 para efeito de recolhimento de depósitos para o FGTS. Em consequência, é computável no cálculo das verbas indenizatórias.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário provenientes da MM Junta de Conciliação e Julgamento de Joinville, SC, sendo recorrente **Nelson Schumacher** e recorrido **Nylonsul — Têxtil A. M. Schamalz S.A.**

Inconformado com a respeitável decisão de primeiro grau, que não acolheu as suas pretensões, recorre o reclamante objetivando a

procedência da ação em que alegou ter sido admitido pela recorrida em 1.9.1960 e elevado a diversas posições de direção a partir de 28.7.1962. Optou pelo FGTS em 1.6.1967. Em 29.3.1978 foi destituído do cargo de diretor e imediatamente licenciado com vencimentos pelo prazo de cinco dias, prorrogado por mais três dias e sucessivamente por mais quinze dias; ao término da licença foi despedido sem justa causa. Pagou-lhe a empresa verbas salariais e indenizatórias com base numa remuneração hipotética de Cr\$ 15.820,00 (quinze mil, oitocentos e vinte cruzeiros) mensais, no dia 20.4.1978; na mesma data, fez uma complementação dos valores pagos, a título de compensação pecuniária, e, no dia 8.5.1978, lhe fez doação de um automóvel ao mesmo título. Decomposto o primeiro pagamento a título de compensação, conclui o recorrente que a empresa não considerou todos os valores da sua remuneração nos cálculos procedidos, pois auferia, ultimamente, remuneração fixa mensal de Cr\$ 65.000,00 (sessenta e cinco mil cruzeiros), mais 13.º salário e mais gratificação de balanço que, no ano imediatamente anterior, atingira Cr\$ 176.029,62 (cento e setenta e seis mil, vinte e nove cruzeiros e sessenta e dois centavos), na forma como lhe foi paga em 5.6.1978. Aduz o recorrente que em 21.8.1975 foi eleito dirigente sindical na condição de Presidente do Sindicato das Indústrias de Fiação e Tecelagem de Joinville; alega, também, não lhe ter sido paga a gratificação proporcional do ano de 1978. Suas pretensões, em resumo, são as seguintes, reiteradas no recurso interposto: 1) integração da gratificação da participação em lucros na sua remuneração; 2) pagamento da gratificação do período incompleto de 1978; 3) pagamento de diferenças de 13.º salário, férias e aviso prévio, conseqüentes à integração pretendida; 4) remuneração do período em que estaria ao abrigo da estabilidade sindical, ou seja, de 21.4.78 a 21.8.79, um ano após o término do mandato que findou em 21.8.78; e, 5) equivalência entre a indenização que lhe seria devida se não fosse optante e os valores recebidos a título do FGTS. Alternativamente, desde que indeferida a equivalência, pede o recorrente diferenças de FGTS sobre as parcelas salariais devidas na ação, inclusive verbas rescisórias e remuneração do período da estabilidade sindical e também sobre as participações em lucros de 1973 em diante, observada, *in casu*, a prescrição quinquenal.

O recurso foi contra-arrazoado, alegando a recorrida que a estabilidade sindical protege apenas o trabalhador eleito dirigente de entidade sindical profissional, que a equivalência pretendida não tem amparo legal, que a gratificação salarial de 1978 é indevida porque não tem natureza salarial e que a eleição para cargo de direção extingue o pacto laboral, conquanto, na defesa, à qual se reportou nas razões de recurso, tenha se oposto ao pedido de integração das gra-

tificações de resultados na remuneração e pagamento de complementações sob fundamento de que se tratava de retribuição específica do cargo de direção, não se confundindo com remuneração do trabalho.

Houve pedido, na defesa, de declaração de incompetência da Justiça do Trabalho, não renovado em contra-razões.

Opina a douta Procuradoria do Trabalho pelo conhecimento do recurso e seu não provimento.

É o relatório.

VOTO

Regular a representação das partes, tempestivas as suas manifestações e satisfeitos os pressupostos de lei para sua admissibilidade, conheço o recurso interposto.

As questões propostas à consideração da Corte, neste feito, quanto ao mérito, envolvem os seguintes aspectos:

a) qual a natureza do vínculo entre o empregado eleito diretor da empresa e esta, durante o exercício do mandato de direção?

b) qual a natureza dos componentes da retribuição do cargo de diretor?

c) os trabalhadores eleitos diretores da empresa e concomitantemente eleitos dirigentes sindicais de entidade patronal estão ao abrigo da estabilidade sindical prevista no art. 543 da CLT?

As respostas que dermos a essas indagações determinarão o deslinde das pretensões do recorrente relativas à integração da participação em lucros para efeitos na relação de trabalho, tais como diferenças de verbas indenizatórias, parcela proporcional do ano em que foi destituído do cargo de direção e após despedido, diferenças de FGTS e/ou equivalência entre os respectivos depósitos e a indenização cabível e, ainda, diferenças relativas aos componentes da remuneração do período a vencer da estabilidade sindical.

Cumpra esclarecer, inicialmente, que houve alegação de redução salarial, da parte fixa de Cr\$ 65.000,00 (sessenta e cinco mil cruzeiros) para Cr\$ 15.820,00 (quinze mil, oitocentos e vinte cruzeiros) e supressão de gratificação de balanço, em relação à qual o próprio reclamante admite ter recebido a complementação correspondente ao período entre a destituição do cargo de direção e o de sua despedida. A questão fica restrita, portanto, ao período da estabilidade sindical.

A recorrida não se ampara na corrente doutrinária que nega a existência de vínculo de emprego durante o mandato de direção, entendendo que a eleição para este importa em extinção do contrato de trabalho. Alega, sim, que nesse período o contrato de trabalho fica suspenso e que as vantagens do cargo de direção constituem **pro labore**, não integrando a remuneração do cargo efetivo. Essa é, em primeiro plano, a tese proposta. A respeitável decisão recorrida projetou mais longe a sua análise e, conquanto concluindo no âmbito da defesa da recorrida, afirma convicção diversa.

Afigura-se-nos que o direito do trabalho brasileiro deu um significativo passo na sua evolução quando, por norma constitucional, estabeleceu princípio programático sobre a participação dos trabalhadores na gestão da empresa, ainda que a tenha deixado dependente de regulamentação legal que só agora se transforma em esperança e expectativa das classes trabalhadoras ao ser incorporada ao programa do partido político de sustentação da maioria parlamentar do Governo. Mas, mesmo dependente de lei para ser imposta como sistema à coletividade econômica, nada impede a sua adoção espontânea. Nem se desfigura porque em inúmeros casos concretos antecedeu a própria previsão constitucional.

É inafastável a realidade social e ela mostra a natureza universal do fenômeno. A co-gestão está em prática, por força de lei, em alguns países; por força de negociações coletivas, em outros; e em decorrência de instituição espontânea, em muitas empresas, em muitos países, inclusive no Brasil. Contam-se aos milhares, certamente, os casos de ascensão de trabalhadores a postos de direção das suas empresas, em reconhecimento ao mérito, por necessidade de aproveitamento das suas potencialidades. Assim, interpretar a eleição de um trabalhador, pela assembléia de acionistas ou sócios, como forma simplista e não prevista em lei de extinção do contrato de trabalho, importa fechar os olhos e ignorar a realidade circundante.

Norma jurídica alguma, no Brasil, prescreve a extinção do contrato em tal hipótese. E a participação na direção da empresa, além de ser o complemento mais eficaz da participação nos lucros como instrumento de atenuação e até da eliminação da luta de classes, é, hoje, postulado das legislações mais evoluídas, como resultado de um processo mais amplo de cooperação entre os detentores do capital e os trabalhadores.

Poderíamos extrair logo algumas conclusões dizendo:

1) que é tempo de abrirmos os olhos para essa realidade e admitirmos que o empregado eleito diretor continua sendo empregado;

2) que o seu cargo, entre os dirigentes da empresa, reveste-se de todos os requisitos do cargo de chefia e confiança;

3) que os valores recebidos no exercício do cargo constituem contraprestação de trabalho; trata-se de uma forma mais qualificada de trabalho subordinado, porque a subordinação passa a ser diretamente à assembléia, mas ainda assim exercida em regime de dependência. A legislação já contempla dessa forma a remuneração, pois durante o período de exercício do mandato de direção há incidência de FGTS.

É preciso considerar que o empregado eleito diretor está mais limitado no exercício do seu mandato do que o acionista majoritário também exercente da administração da empresa; mesmo quando a assembléia confere exclusivamente ao empregado a gestão de seus interesses, limita-o no exercício das funções delegadas, pelas decisões da maioria dos detentores do capital, não lhe permitindo chegar ao âmago dos objetivos maiores da empresa. Aí persiste, embora tênue e quase imperceptível, o liame da subordinação jurídica que muitas vezes se limita à mera possibilidade de se impor à conduta do trabalhador, mas lá está, suficientemente latente para não desnaturar o vínculo empregatício.

Outro aspecto a decidir é o que se refere à pretendida equivalência entre o montante do FGTS recebido na extinção contratual e a indenização que seria devida ao recorrente nas mesmas circunstâncias se não optante por aquele sistema.

Afigura-se-nos que o inciso XIII do art. 165 da Constituição Federal é auto-aplicável. Prescreve ele dois complementos alternativos da estabilidade do trabalhador no emprego: a indenização por tempo de serviço ou o fundo de garantia do tempo de serviço. O imperativo constitucional da equivalência entre ambos, que é qualidade de valor e não mera e abstrata igualdade jurídica, foi proclamado na instituição do sistema do FGTS, proposto para ser uma nova forma de cálculo da indenização que nunca deveria resultar em produto menor do que o desta (V. Exposição de Motivos da Lei n. 5.107/66).

Estão no direito positivo pátrio os parâmetros do cálculo da indenização e do FGTS e se o montante deste, em alguns casos, não atinge o da indenização, não se pode relegar ao esquecimento a norma constitucional, pois é dela que decorre a obrigação para que se complete a prestação indenizatória devida ao trabalhador.

Finalmente, invoca o recorrente direito à estabilidade sindical porque, como diretor da empresa, foi alçado à presidência do sindicato

patronal da categoria econômica e durante o respectivo mandato teve rescindido o seu contrato de trabalho, imotivadamente, por iniciativa da empregadora.

A estabilidade condicional do dirigente sindical é suporte da liberdade sindical. Destituído o dirigente dessa garantia, debilita-se a instituição. Mas é óbvio que a lei endereça a sua proteção à instituição sindical profissional, pois só ela sofre a pressão do poder econômico. Assim, a garantia da estabilidade ao dirigente sindical é forma de proteção da instituição sindical mais frágil, suscetível de ser fraudada em seus objetivos se aqueles a quem cumpre realizá-los não tiverem, também, suficiente proteção para ficarem imunes àquelas pressões. Não se destina, nem se endereça ao dirigente de sindicato patronal, ainda que esse dirigente, por participar da gestão da empresa como trabalhador, conserve essa condição durante o mandato sindical.

Diante do exposto, dou provimento parcial ao recurso

a) para determinar a integração da gratificação de lucros na remuneração do recorrente e o seu cômputo em 13.º salário, férias e aviso prévio, determinando, em consequência, o pagamento das diferenças respectivas;

b) para deferir ao recorrente 5/12 da gratificação de lucros de 1978, na forma como tenha sido distribuída aos demais diretores, bem como para condenar a recorrida a recolher as contribuições correspondentes para o FGTS; e

c) para deferir ao recorrente a equivalência econômico-financeira entre o montante recebido do título de FGTS e a indenização antiguidade que lhe seria devida se não optante por esse sistema.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por unanimidade de votos, em conhecer do recurso. No mérito, por maioria de votos, vencidos os Exmos. Juízes **Tobias de Macedo Filho** e **José Lacerda Júnior**, em dar provimento parcial ao recurso, para determinar a integração da participação nos lucros na remuneração e o pagamento de diferenças de 13.º salários, férias, aviso prévio e FGTS; e, ainda, deferir ao recorrente 5/12 (cinco doze avos) de gratificação nos lucros de 1978 e diferença de FGTS, na forma em que tenha sido distribuído aos demais diretores; e, também, equivalência entre os depósitos do FGTS e a indenização prevista na CLT; tudo com juros e correção monetária na forma da lei.

Redigirá o acórdão o Exmo. Juiz Relator.

Custas sobre o valor arbitrado de Cr\$ 1.500.000,00, no importe de Cr\$ 30.657,00.

Intimem-se.

Curitiba, 11 de março de 1980. **L. J. Guimarães Falcão**, Presidente, **J. F. Câmara Rufino**, Relator. Ciente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.

TRT-PR-RO-1.155/79 — N. 397/80

EMENTA: Contrato por prazo determinado — Acidente.

Provada a transitoriedade dos serviços, contratos por prazo determinado não ofendem os arts. 9 e 443 da CLT.

Não provado que o acidente tenha sido em serviço, a Empresa se exime de qualquer responsabilidade.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário provenientes da MM 4.ª Junta de Conciliação e Julgamento de Curitiba, PR, sendo recorrente **Aristides Soares** e recorrido **Decanto Tintas e Materiais de Construções Ltda.**

A reclamatória ajuizada por **Aristides Soares** contra **Decanto Tintas e Materiais de Construções Ltda.**, onde postula saldo de salários, horas extras, salário-enfermidade, aviso prévio, 13.º salário e férias proporcionais, salário-família e FGTS, foi pela MM 4.ª JCJ de Curitiba-PR, julgada **em parte procedente**, condenando a recorrida a pagar ao recorrente 1/12 do 13.º salário e igual fração de férias, 5 quotas de salário-família proporcionais ao tempo de serviço (22 dias) e FGTS em valores a serem apurados mediante cálculo, anotar a Carteira de Trabalho e **improcedente** nos demais pedidos, uma vez que reconheceu o contrato por prazo determinado e obra certa e que o atestado de fls. 3, referente ao salário-enfermidade nada esclarece.

Inconformado, interpôs o reclamante recurso ordinário alegando que o contrato é fraudulento nos moldes preceituados nos arts. 9 e 443 da CLT. Alega ainda que a atividade da reclamada por sua natureza própria, lhe é defeso contratar empregados por obra certa, já que sua atividade é permanente e contínua.

Contra-arrazoado o apelo, a douta Procuradoria pelo seu Procurador Dr. João Garcia opinou pelo conhecimento e não provimento já que o valor do contrato foi devidamente quitado. Visto do Exmo. Sr. Juiz Revisor **Dr. Tobias de Macedo Filho**.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso.

Mérito

1. Contrato por prazo determinado e obra certa.

Verifica-se pelo exame do documento de fls. 10 que as partes celebraram contrato por prazo determinado, preço fixo e pagamento na conclusão dos serviços. Os serviços eram de pintura. Pelo depoimento do próprio recorrente e do representante da recorrida, estes consistiam na pintura de várias portas da fábrica de caminhões Volvo no distrito industrial de Curitiba. Terminados os serviços, a recorrida efetuou o pagamento (doc. de fls. 11).

No meu entender, perfeita a contratação a prazo determinado e, provada está a contratação para obra certa. Não vejo, pois, ofensa aos arts. 9.º e 443 da CLT pelo fato da recorrida não exercer atividade de natureza transitória, já que provou que transitório era o serviço, aliás um dos requisitos exigidos.

2. Auxílio-acidente

Não provou o recorrente que o acidente ocorrera efetivamente em serviço. O atestado de fls. 3 diz somente que o recorrente encontrava-se em tratamento. Ora, se acidente ocorreu, o facultativo tinha por obrigação diagnosticar com maior precisão. O fato de ter a recorrida pago as despesas, isto nada prova, competia, isto sim, ao recorrido provar que o acidente fora em serviço, seja através de testemunha ou prova documental, coisa que não ocorreu.

Pelo exposto, **nego provimento ao recurso.**

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por unanimidade de votos, **em negar provimento ao recurso.**

Redigirá o acórdão o Exmo. Juiz Relator.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 26 de fevereiro de 1980. **Pedro Ribeiro Tavares**, Presidente Regimental, **Aldory João de Souza**, Relator. Ciente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.

TRT-PR-RO-1.013/79 — N. 190/80

EMENTA: Crítica de Professor.

Não configura justa causa crítica feita por professor à atuação de diretor de entidade de ensino superior, que não importe em ofensa pessoal.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário provenientes da Comarca de Cascavel, SC, sendo recorrente **João Martinho Meira** e recorrida **Faculdade de Educação, Ciências e Letras de Cascavel — FECIVEL**.

Nos autos da reclamação promovida por João Martinho Meira contra a Faculdade de Educação, Ciências e Letras de Cascavel — Fecivel, o MM Juízo de Direito da Comarca de Cascavel, entendendo justa a despedida, julgou improcedente a ação. Autorizou, porém, que o reclamante levantasse a quantia depositada em Juízo pela reclamada.

O reclamante apresentou embargos de declaração (fls. 81) que foram rejeitados (fls. 82).

Recorre (fls. 83 a 91) o reclamante, dizendo que a sentença é contraditória e procurando demonstrar a inocorrência de falta grave. Nega sua responsabilidade quanto a matérias publicadas em jornais e mesmo que o teor destas consubstancie mau procedimento é ato lesivo de honra.

Contra-razões às fls. 95/100.

Custas pagas, fls. 92.

A D. Procuradoria propõe o conhecimento, mas no mérito, o não provimento do recurso.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso, os embargos suspenderam o prazo e da decisão que os repeliu não foi intimada a parte.

Dos atos imputados ao reclamante resultaram provados seu questionamento à investidura do diretor, que entendia irregular, e acusação de ter falhado na tentativa de ampliação dos cursos da Faculdade, porque não procurou o apoio das categorias econômicas a que se referiam. A sentença **sub censura** entendeu não provadas as alegações da defesa de que o reclamante vinha convertendo as aulas em comícios, e, complementarmente, levou em conta a dúvida quanto à regularidade do mandato do diretor. Fundou-se em artigo de jornal ou entrevista em que o reclamante afirmou ter o diretor procurado agir, sozinho, não procurando o apoio dos dentistas e agrônomos, pelo que não lograra a implantação dos cursos de agronomia e odontologia. Com o que teria agido com mau procedimento, justificador de sua despedida.

O reclamante era professor da universidade, admitido por concurso há mais de 5 anos. por conseguinte não se trata de empregado e empregador comuns, mas de professor de nível superior de fundação mantida pela Municipalidade de Cascavel. Assim, deve-se levar em conta a responsabilidade do empregado, face a seu presumido nível cultural e do empregador, que dirige entidade de nível universitário mantida com fundos públicos — dinheiro do contribuinte.

Quanto ao primeiro, nenhuma falta configura a dúvida levantada quanto à regularidade do mandato e escolha do diretor, pois tão pacífica não era a matéria que precisou ser submetida ao Conselho Estadual de Cultura, que a dirimiu em longo voto interpretativo dos estatutos. Além disso, se constituísse ofensa, nossas universidades federais já teriam sido palco de Inquéritos e demissões, pois notoriamente a formação de listas para nomeação de reitores têm sido, quase sempre, objeto de questionamento, inclusive judicial, sem que isto tenha importado em despreço aos escolhidos ou ato punível dos discordantes. A publicação na imprensa, pertinente à atuação do diretor na tentativa de criação de cursos, foi feita como crítica construtiva, mencionando inclusive dados objetivos, como o apoio das categorias profissionais, para que melhor resultado fosse obtido. Simples crítica da atuação do diretor, sem nenhuma ofensa pessoal. Crítica a que se encontra sujeito qualquer ocupante de cargo público, por mais relevante que seja, sem que possa, em si, significar ofensa. Trata-se de entidade de ensino universitário, como antes exposto, onde a própria convivência de discordantes, tolerância e absorção superior da crítica, decorrem do significado mesmo do termo Universidade. Do latim *universitas* que significa um centro, *unus*, voltado, *versus*, para uma pluralidade de objetos. Uma idéia, pois, de unidade na pluralidade. Inadmissível, portanto, ensino público, mantido com o dinheiro do povo, repito, organizado e dirigido sob a égide do excesso de suscetibilidade e intolerância. O que retrata apenas a marca dos tempos passados, onde a perseguição mesquinha e oportunismo político transmutados em luta ideológica, levaram aos fatos escatológicos narrados no Livro Negro da Universidade de São Paulo. Mostrando que o ensino não pode se organizar num sistema em que os professores são demissíveis *ad nutum*, mormente se tratando de ensino público, a mercê de injunções políticas e sensibilidade à flor da pele de diretores. Mister, que estatuto ou regulamento haja equiparando o regime dos contratados aos estatutários, sob pena de inexistir a própria liberdade de cátedra.

Não configurada, pois, a justa causa para a dispensa, pois a crítica feita não configura mau procedimento, nem ofensa a boa fama do diretor, ao comentar as razões do seu insucesso. Na publicidade

havida, poderia configurar ato faltoso, mas sem gravidade para justificar a dispensa de professor com tantos anos de serviço e com bons antecedentes. Face ao que dou provimento ao recurso para julgar procedente a reclamação, com a condenação da recorrida ao pagamento das verbas rescisórias, inclusive multa de 10% do depósito do FGTS, já que incabível a indenização por ser o reclamante optante.

Custas ex legis.

Ante o exposto,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por maioria de votos, vencido o Exmo. Juiz **Aldory João de Souza**, em dar provimento parcial ao recurso para julgar procedente em parte a ação, deferindo ao recorrente as verbas rescisórias, inclusive a multa de 10% do FGTS.

Deferida a juntada de substabelecimento de procuração ao Dr. Nestor A. Malvezzi.

Redigirá o acórdão o Exmo. Juiz Relator.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 29 de janeiro de 1980. **Tobias de Macedo Filho**, Presidente Regimental, **Pedro Ribeiro Tavares**, Relator. Cliente: **Libânio Cardoso Sobrinho**, Procurador.

TRT-PR-RO-789/79 — N. 250/80

EMENTA: Falta Grave.

Cabe à reclamada a prova da falta grave, para despedida sumária por justa causa. Nos autos a empresa excedeu-se em penalizar o empregado uma vez que o mesmo contava com 17 anos de serviço; razão esta para que a prova fosse indubitável e insofismável, ainda mais, quando pretende configurar mau procedimento, desídia e indisciplina.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de Recurso Ordinário interposto de decisão proferida pela MM Junta de Conciliação e Julgamento de Criciúma, Estado de Santa Catarina, sendo recorrente **Carbonífera Próspera S.A.** e recorrido **Armando Fernandes**.

Apreciando reclamatória proposta pelo ora recorrido contra a recorrente, a MM JCJ de Criciúma julgou-a procedente, condenando a empresa a pagar aviso prévio, indenização do tempo de serviço an-

terior à opção pelo sistema do Fundo de Garantia, com acréscimo do Prejudicado ñ. 20; 1/12 avos de férias, 3/12 avos de 13.º salário, além de liberação dos depósitos do FGTS no Código 01, em montante a ser apurado em liquidação, com os acréscimos legais.

Inconformada, recorre tempestivamente a reclamada, insurgindo-se contra o não acolhimento da falta grave e salientando que o recorrido, sem a menor explicação abandonou os seus serviços no dia 10 de fevereiro e permaneceu durante três horas na "guarita" da guarda, apenas esperando o término da sua jornada de trabalho, o que configura ato de mau procedimento, desídia e indisciplina, justificando-se a despedida sumária.

A recorrente efetivou depósito prévio (fls. 37) e recolheu as custas processuais (fls. 39). Contra-razões do recorrido em fls. 41/42.

Preconiza a douta Procuradoria Regional do Trabalho o conhecimento e desprovimento do apelo.

É o relatório.

VOTO

O recurso foi interposto com observância dos preceitos legais; dele conheço.

Mérito:

Os fatos que originaram a despedida do recorrido são incontrovertidos: no dia 10.02.79 o reclamante obtivera autorização para prestar sua jornada das 13,00 às 19,00 horas, porque no período da manhã, quando cumpria normalmente sua função, necessitava afastar-se até a cidade de Nova Veneza. No entanto, só conseguiu se apresentar no serviço às 16,00 horas e quando a turma que deixa o serviço às 19,00 horas saiu, o reclamante também deixou o subsolo e permaneceu durante três horas na guarita do guarda, esperando que se completasse a sua jornada daquele dia, sem prestar serviços. Com base nestes fatos a empresa recorrente despediu o empregado, conforme consignado no documento de fls. 05, entendendo ter o mesmo incidido nas faltas previstas nas letras **b**, **e** e **h** do art. 482 da CLT.

O Inconformismo da empresa, a nosso ver, não procede. Primeiro porque após às 19,00 horas apenas um empregado, o bombeiro, permaneceu no subsolo, não restando demonstrado que houvesse qualquer atividade a ser desempenhada pelo recorrido. Além disso, mesmo que se entendesse faltosa a atitude do empregado, quando ficou três horas sem fazer nada na guarita, pelo visto apenas conversando,

ainda assim há gritante excesso na punição, que não guarda qualquer equivalência com a eventual falta do empregado. Basta que se recorde que o recorrido contava com 17 anos de serviço, tendo uma única punição em sua ficha funcional, aplicada há mais de três anos, para que se conclua de modo firme e indubitado que a empresa se excedeu ao penalizar o trabalhador com a despedida sumária.

A MM Junta analisou acertadamente a questão, e nenhum reparo pode ser feito à decisão recorrida. **Nego provimento** ao recurso.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por unanimidade de votos, **em negar provimento ao recurso.**

Redigirá o acórdão o Exmo. Juiz Relator.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 12 de fevereiro de 1980. **L. J. Guimarães Falcão**, Presidente, **Eros Scheidt Pupo**, Relator. Cliente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.

TRT-PR-RO-1.562/79 — N. 703/80

EMENTA: Gestante — Estabilidade provisória.

Impossível o reconhecimento da estabilidade provisória de gestante, uma vez que o preceito constitucional que dispõe a este respeito não é auto-aplicável, mas regra meramente programática.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário provenientes da MM 4.ª JCJ de Curitiba, PR, sendo recorrente **Cleuza Aparecida Vaz** e recorrida **Cruzeiro do Sul — Limpeza e Conservação Ltda.**

A reclamatória ajuizada por Cleuza Aparecida Vaz contra Cruzeiro do Sul — Limpeza e Conservação Ltda., postulando diferenças salariais, salário-família, salário-maternidade e verbas rescisórias decorrentes do pedido, foi julgada pela MM 4.ª JCJ de Curitiba Parcialmente Procedente, condenada a reclamada ao pagamento de diferença salarial face à convenção coletiva e sua incidência sobre o aviso prévio, salário-maternidade, FGTS sobre as verbas deferidas, mais honorários advocatícios.

Inconformada, recorre a reclamante, alegando que faz jus à estabilidade provisória, pois foi despedida quando em estado gravídico e

que tanto o salário-maternidade quanto a diferença salarial deferida devem incidir sobre as verbas rescisórias.

Contra-arrazoado o apelo, a douta Procuradoria opinou pelo seu conhecimento e não provimento.

É o relatório.

VOTO

Recurso regularmente interposto, merece ser conhecido.

Mérito:

Insurge-se a reclamante contra parcela da r. decisão a quo que proporcionou o indeferimento da estabilidade provisória da gestante a que diz fazer jus e das diferenças de verbas rescisórias decorrentes da incidência do salário-maternidade e da diferença salarial deferida.

Assiste razão à reclamante apenas no que concerne às diferenças de 13.º salário e férias proporcionais advindas da diferença salarial concedida. Efetivamente, o MM Juiz a quo apenas incluiu em seu decisório reflexos desta sobre o aviso prévio e o FGTS, silenciando no tocante às férias e 13.º salário proporcionais.

No que tange à incidência do salário-maternidade sobre as verbas rescisórias, entendo incabível, uma vez que tal pretensão encontra-se destituída de qualquer amparo legal.

Quanto à controvertida estabilidade provisória da gestante, refuto-a, entendendo estar o direito da reclamante circunscrito às doze semanas estatuídas pelo legislador ordinário no art. 392 da CLT, uma vez que o preceito constitucional que dispõe a este respeito não é auto-aplicável, mas regra programática.

Ressalte-se que a norma consolidada vem regulamentar o dispositivo da Carta Magna em consonância com o art. 3.º da Convenção Internacional n. 103 da Organização Internacional do Trabalho, a qual foi assinada, ratificada e promulgada pelo governo brasileiro.

Assim sendo, reitero o entendimento da MM Junta, no sentido do não reconhecimento do quantum postulado em consequência da estabilidade aludida.

Pelo que, dou provimento parcial ao apelo, para que seja acrescido à condenação o quantum relativo às diferenças de férias e 13.º salário proporcionais em face da diferença salarial deferida.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por unanimidade de votos, **em dar provimento parcial ao recurso**, para acrescer à condenação diferenças de férias e 13.º salário proporcionais, decorrentes das diferenças salariais deferidas.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 07 de maio de 1980. **L. J. Guimarães Falcão**, Presidente, **José Lacerda Júnior**, Relator. Ciente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.

TRT-PR-RO-549/79 — N. 324/80

EMENTA: Grupo econômico — Relação de emprego.

Empregado que desde o início da vigência de seu contrato de trabalho presta simultaneamente serviços da mesma natureza às empresas integrantes do mesmo grupo, no mesmo local, dentro do mesmo horário, não há porque considerar cada uma como empregador distinto.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário provenientes da MM Junta de Conciliação e Julgamento de Criciúma, SC, sendo recorrente **Darci Ferreira Otero** e recorridas **Cecrisa — Cerâmica Criciúma S.A. e outras**.

Postulou o reclamante, contra a 1.ª reclamada, as parcelas de diferença de 13.º salário, diferenças de férias e do FGTS, pela integração da gratificação percebida, e, contra as outras 12 (doze) reclamadas, a cada uma, salários, 13.º salário, férias, aviso prévio e FGTS (fls. 2/7).

Diz ter sido admitido pela 1.ª reclamada, tendo trabalhado 19 meses (20.12.76 a 19.07.76) durante os quais prestou seus serviços não somente a ela mas também às demais empresas coligadas, sem nada receber destas.

Na contestação (fls. 17/22), de todas as reclamadas, afirma-se que o contrato era para prestação de serviços a todas elas na mesma jornada, no mesmo local, e em serviços da mesma natureza, não havendo assim, mais do que um contrato; que a pretensão do reclamante de haver um salário igual ao que lhe pagava a primeira, de cada uma das outras reclamadas, levaria ao absurdo de um salário de Cr\$ 520.000,00 por mês, sem qualquer fundamento legal; pede seja julgado "Carecedor de ação" contra as demais reclamadas; que a

1.ª reclamada já pagara o aviso prévio conforme documento de fls. 10 e não caber qualquer integração com base em gratificações não recebidas, não havendo por outro lado diferenças a serem pagas de 13.º salário ou de férias proporcionais.

Foram tomados depoimentos das partes (fls. 152/154), ouvidas 3 (três) testemunhas de cada parte, juntados os documentos de fls. 9/13, 36/145 e 160/161. Razões finais a fls. 194/196.

Julgando a reclamação decidiu a MM. Junta ser o reclamante “Carecedor de ação”, contra as outras 12 (doze) reclamadas, e procedente em parte a reclamação contra a 1.ª reclamada, condenando esta ao pagamento de 1/12 de férias proporcionais Cr\$ 3.333,33 e 1/12 de 13.º salário Cr\$ 3.333,33 num total de Cr\$ 6.666,66, mais custas sobre a condenação no valor de Cr\$ 438,00.

Condenou também o reclamante ao pagamento de custas sobre o valor da reclamação, contra as outras empresas, no total de Cr\$ 192. 385,20 e sobre o montante de Cr\$ 9.600.000,00 (nove milhões e seiscentos mil cruzeiros).

O reclamante recorreu a fls. 213/216 depois de ter sido dispensado do pagamento das custas, como se vê a fls. 209. Recurso no prazo.

Contra-razões da reclamada a fls. 226/227.

A reclamada não recorreu da decisão.

A D. Procuradoria, a fls. 230, dando seu PARECER, opina pelo conhecimento e provimento parcial, para integrar ao salário a gratificação, com reflexo nos demais direitos reconhecidos.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso.

Correta e incensurável a r. decisão recorrida, ao não reconhecer a existência dos outros contratos e declarar o reclamante “Carecedor de ação” contra as demais reclamadas.

No que se refere às gratificações que o recurso insiste deverem ser integradas, foram eventuais como concluiu a r. sentença, face a inexistência de prova de habitualidade.

Nego provimento ao recurso, mantendo a decisão recorrida por seus próprios fundamentos.

Pelo que,

ACORDAM os Juizes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região, por unanimidade de votos, **em negar provimento** ao recurso.

Redigirá o acórdão o Exmo. Juiz Relator.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 04 de março de 1980. **Wagner Drdla Giglio**, Presidente Regimental, **Araldo Picanço**, Relator. Ciente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.

TRT-PR-RO-377/79 — N. 568/80

EMENTA: Guarda-mirim — Relação de Emprego.

Não faz a lei diferenciação entre empregados pertencentes ou não às guardas-mirins quanto à percepção de direitos trabalhistas.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário provenientes da MM Junta de Conciliação e Julgamento de Maringá, PR, sendo recorrente **ECV — Cópias Heliográficas Ltda.** e recorrido **Nelson Gomes Ferreira**.

Objetiva a recorrente anular a sentença que não conheceu a preliminar da inexistência de vínculo empregatício, para julgar a improcedência da reclamatória.

O recorrido apresentou contra-razões em apoio à sentença.

A douta Procuradoria opina pelo conhecimento e não provimento do recurso.

É o relatório.

VOTO

I — Conheço do recurso e das contra-razões apresentadas.

II — O recorrido propôs reclamatória contra a recorrente alegando prestar-lhe serviços na condição de **office-boy** e ser despedido sem o pagamento de seus direitos.

Defende-se a empresa dizendo que no período em que o reclamante prestou-lhe serviços era guarda-mirim, condição excludente do vínculo trabalhista, sendo a reclamatória improcedente.

Diante dessa afirmativa, vê-se que a decisão recorrida foi inteiramente adequada.

Em relação ao vínculo empregatício, a lei não estabelece diferenças entre menores carentes ou não, entre os que são normalmente trabalhadores e os que são colocados nas empresas em caráter de ajuda.

A boa intenção, quer dos responsáveis pela recorrente quanto da sociedade denominada guarda-mirim, não tem força suficiente para provocar a quebra das normas jurídicas.

A aprendizagem a que se refere a recorrente é ordenada em lei em termos bem diferentes da situação do recorrido — mero servente da empresa.

A melhor e mais eficaz ajuda que se pode fornecer ao menor é além de proporcionar-lhe a oportunidade de emprego, dar-lhe o exemplo da obediência à lei, pelo correto pagamento dos direitos trabalhistas, numa demonstração de que o labor honrado tem suas compensações.

Infelizmente, o presente exemplo não é assim.

O recorrido inicia sua vida produtiva com o exemplo de luta nos tribunais para receber direitos que a lei tranquilamente lhe assegura.

Deus queira que não encontre caminhos “mais fáceis” para a sobrevivência...

Pelo que,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por unanimidade de votos, **em conhecer do recurso** e, no mérito, **em negar-lhe provimento**.

Redigirá o acórdão o Exmo. Juiz Relator.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 08 de abril de 1980. **L. J. Guimarães Falcão**, Presidente, **José Luiz M. Cacciari**, Relator. Ciente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.

TRT-PR-HC-001/80 — N. 519/80

EMENTA: “Habeas Corpus” — Concessão.

A prisão prevista na legislação processual civil só pode ser decretada contra “depositário infiel” e não contra o executado, quando deixa este de assinar o respectivo “Auto de Depósito”.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos de "Habeas Corpus", provenientes da MM JCJ de Londrina, PR, onde é impetrante **Dicesar Plaisant Filho** e Impetrado **MM Juiz Presidente da JCJ de Londrina**.

Dicesar Plaisant Filho impetra a presente ordem de "Habeas Corpus" preventivo em favor de Francisco Lucindo Nunes, por encontrar-se sujeito a sofrer constrangimento ilegal, em razão de ter sido decretada a sua prisão civil pelo MM Juiz Presidente da JCJ de Londrina. Alega que na ação trabalhista n. 1.424/77, na qual figura o paciente como reclamado, foi penhorado e adjudicado pelo reclamante, bem que lhe garantia o sustento (carrinho para venda de cachorro quente e coca-cola), sem que, no entanto, fosse assinado o respectivo "Auto de Depósito". Embora nula a penhora, requereu o reclamante o depósito do bem adjudicado e o MM Juiz-Presidente da Junta, além de determinar a expedição de Mandado de Busca e Apreensão, determinou, também a expedição de Mandado de Prisão contra o paciente, como se fosse depositário infiel, embora houvesse este se prontificado a entregar o bem penhorado. Ilegal e arbitrária a prisão decretada, o "Habeas Corpus" deve ser deferido, passando-se o competente salvo-conduto, após cumpridas as exigências e formalidades legais.

A autoridade indicada como coatora prestou as informações de fls. 12 e a D. Procuradoria do Trabalho opina pela concessão da medida (fls. 14/15).

É o relatório.

VOTO

O "Habeas Corpus" é o remédio previsto na Constituição Federal (art. 153, § 2.º) contra qualquer constrangimento ilegal da liberdade de ir e vir. No caso dos autos, Francisco Lucindo Nunes, a favor de quem o "Habeas Corpus" foi impetrado, teve sua prisão civil decretada, mas não se acha privado de sua liberdade de locomoção, apenas porque, segundo as informações de fls. 12, "colocou a disposição do interessado, o bem penhorado".

Ocorre, todavia, não ser o paciente, conforme se vê das informações prestadas pela autoridade apontada como coatora, depositário do bem penhorado e adjudicado, pelo que não poderia, em hipótese alguma, ter a sua prisão civil decretada. E como não foi preso unicamente porque colocou o bem penhorado à disposição da parte interessada, é óbvio que ainda o poderá ser. E, se tal ocorrer, sua prisão será à evidência, ilegal e arbitrária.

Impõe-se, diante do exposto, para impedir a consumação de uma possível violência, a concessão da medida requerida, conforme o preconizado no parecer da D. Procuradoria do Trabalho, o qual endossamos integralmente.

Ante o exposto, **acolho** a impetração da ordem de "Habeas Corpus", para o fim de anular o despacho que determinou a prisão do paciente (art. 665 do CPP), determinando a comunicação, de imediato, à autoridade impetrada.

Pelo que,

ACORDAM, os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por unanimidade de votos, **em conceder** a Ordem de Habeas Corpus, para o fim de anular o despacho que determinou a prisão do paciente (art. 665 do CPP), determinando a comunicação de imediato, à autoridade impetrada.

Redigirá o acórdão o Exmo. Juiz Relator.

Curitiba, 09 de abril de 1980. **L. J. Guimarães Falcão**, Presidente, **Leonardo Abage**, Relator. Ciente: **José Montenegro Antero**, Procurador.

TRT-PR-MS-004/80 — N. 707/80

EMENTA: Mandado de Segurança.

Se o despacho inculcado de ilegal foi proferido em obediência às regras contidas no edital de concurso, que em tempo algum mereceu impugnação, não há que se falar em violação de direito líquido e certo.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Mandado de Segurança provenientes desta Capital, sendo impetrante **Anna Thereza Lemos Campos** e impetrado Exmo. Sr. Dr. Juiz Presidente do E. Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região.

Anna Thereza Lemos Campos impetrou mandado de segurança contra o ato do Exmo. Juiz Presidente desta Corte que indeferiu o seu pedido de admissão ao quadro de pessoal deste Tribunal.

Aléga a impetrante que foi aprovada sua inscrição ao concurso para provimento de cargos do quadro permanente da Secretaria do Tribunal e tendo se submetido às provas respectivas, logrou aprovação.

No entanto, teve seu pedido de admissão indeferido sob o fundamento de que, à época da inscrição, não possuía diploma de conclusão de um dos Cursos Superiores de Direito, Economia, Administração de Empresas e Ciências Contábeis e Atuariais.

Entende a impetrante que tendo sido aprovada a sua inscrição ao concurso houve renúncia da administração quanto à exigência do referido diploma. Tendo sido aprovada nas provas a que se submeteu, entende que há direito líquido e certo à nomeação, direito esse violado pelo despacho antes mencionado.

Com o pedido vieram os documentos de fls. 10 a 20 e cópias de algumas decisões do Supremo Tribunal Federal.

Notificada a autoridade apontada como coatora, esta prestou as informações de fls. 29, onde argumenta que o indeferimento foi feito com base no próprio Edital do Concurso.

A douta Procuradoria Regional do Trabalho opina no sentido de se denegar a segurança por não existir direito líquido e certo.

É o relatório.

VOTO

O ato inculcado de ilegal, segundo o documento de fls. 20, é datado de 31.01.80 e o mandado de segurança foi impetrado no dia 18.04.80, dentro, portanto, do prazo previsto no artigo 18, da Lei n. 1.533, de 31.12.51.

No mérito, entendo que não houve a alegada renúncia da administração na exigência do diploma de curso superior quando por ocasião da inscrição da impetrante.

O que determinava e balisava as condições para a inscrição e aproveitamento do candidato eram as normas contidas no Edital de Concurso, que está reproduzido às fls. 12. No edital está absolutamente claro, em seu item II, n. 4, letra f, que era condição para a inscrição possuir diploma de curso superior nas ciências ali mencionadas. É óbvio, assim, que o candidato deveria possuir o diploma na época da inscrição. No mesmo item II, n. 7, estabeleceu-se que a aprovação da inscrição dependeria da apresentação de alguns documentos, entre os quais não estava o diploma. Mas, expressamente, ressaltou-se que no ato da posse o candidato deveria comprovar as demais exigências. Entre as "demais exigências" estava, evidentemente, a de possuir o mencionado diploma desde a época da inscrição.

Destarte, não houve, de modo algum, renúncia da administração. Esta apenas reservou-se o direito de exigir a comprovação dos requisitos em um segundo momento, isto é, no ato da posse.

E tal procedimento da administração não pode ser taxado nem de incorreto, quanto mais de ilegal. A medida visou beneficiar tanto a administração quanto os candidatos. Aquela porque não teria o absurdo trabalho de conferir a documentação por 13.979 candidatos (na informação da autoridade) e estes porque só estariam obrigados a apresentar a documentação se fossem aprovados. Os benefícios para ambas as partes são evidentes. Poupou-se tempo e dinheiro, tanto para a administração quanto para os candidatos.

O que não poderia ocorrer e, lamentavelmente ocorreu, era o candidato pretender enganar a administração e, não possuindo os requisitos para a inscrição, inscrever-se, porque a prova dos requisitos seria feita a **posteriori**. Na verdade, o candidato que assim procedeu apenas enganou-se a si mesmo.

Estando o despacho que indeferiu o pedido da ora impetrante, absolutamente correto diante das disposições do edital, fica evidente a inexistência de direito líquido e certo a ser amparado.

Pelo exposto, denego a segurança impetrada.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por unanimidade de votos, **em denegar a segurança**.

Redigirá o acórdão o Emo. Juiz Relator.

Intimem-se.

Curitiba, 21 de maio de 1980. **L. J. Guimarães Falcão**, Presidente, **Tobias de Macedo Filho**, Relator. Ciente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.

TRT-PR-AP-095/ — N. 411/80

EMENTA: Matéria discutível em embargos à execução.

O parágrafo 1.º do art. 884 da CLT não esgota a matéria que pode ser discutida em embargos à execução, podendo ser aplicados alguns preceitos do Código de Processo Civil, desde que haja compatibilidade, como é o caso do excesso de execução, previsto no art. 741, inciso V.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Petição proveniente da MM JCJ de Blumenau-SC, sendo agravante **Jaime Bessa de Souza** e agravada **Sociedade Construtora Triângulo S.A.**

Inconformado com a sentença proferida nos embargos à execução, Jaime Bessa de Souza agrava de petição para este Tribunal. Sustenta que não cabem embargos por excesso de execução, pois a matéria a ser discutida nesta fase está delimitada pelo art. 884 da CLT. Que a manifestação da agravada em torno dos cálculos foi intempestiva, considerando-se, ainda mais, que não forneceu os dados, a fim de que o Sr. Perito fizesse o levantamento determinado, devendo prevalecer, portanto, até porque não contestado, o salário indicado na Inicial.

O recurso foi contra-arrazoado. Sobem os autos a este Tribunal e a douta Procuradoria lança o parecer de fls. 69, preconizando a manutenção do julgado.

É o relatório.

VOTO

Conheço do recurso.

A primeira impressão que se colhe do disposto no parágrafo 1.º do art. 884 da Consolidação das Leis do Trabalho é de que a matéria a ser discutida por via de embargos à execução, restringe-se ao "cumprimento da decisão ou do acordo, quitação ou prescrição da dívida", todavia, essa disposição legal não esgota o assunto, devendo ser aplicado à execução trabalhista alguns preceitos do Código de Processo Civil, desde que haja compatibilidade, como é o caso específico do excesso de execução, previsto no art. 741, inciso V, do CPC.

A r. decisão agravada não merece qualquer reparo na parte em que determinou que "sejam os cálculos do FGTS elaborados com base na evolução salarial do exeqüente", pois o critério adotado pelo Sr. Perito, tomando por base a última remuneração e ainda fazendo incidir sobre o cálculo juros e correção monetária, à evidência, não está correto.

A r. decisão agravada exige reforma na parte em que determinou que os cálculos fossem elaborados desde a data de admissão até outubro de 1974, pois isso importa em modificar os termos do acordo celebrado pelas partes. Com efeito, na inicial o agravante pediu os depósitos do período compreendido entre 1.º de agosto de 1968 até 1.º de setembro de 1977, quando obteve aposentadoria por invalidez. Conciliado o feito, a empresa assumiu o compromisso de "fornecer as guias para liberação do FGTS pelo código 05", sem nenhuma res-

salva que nesse período tivesse havido alguma intermitência na prestação dos serviços (fls. 11). Logo, os cálculos devem ser elaborados de 1.º de agosto de 1968 a 1.º de setembro de 1977.

Dou provimento parcial ao agravo de petição, para determinar que os cálculos do FGTS observem a evolução salarial e abranjam o período compreendido entre 1.º de agosto de 1968 a 1.º de setembro de 1977.

Pelo que,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região, por unanimidade de votos, **em dar provimento parcial ao agravo** para determinar que os cálculos do FGTS sejam feitos levando-se em conta o período de 01.08.68 a 01.09.77.

O Exmo. Juiz Leonardo Abagge não participou do julgamento por não estar vinculado ao processo.

Redigirá o acórdão o Exmo. Juiz Relator.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Curitiba, 18 de março de 1980. **L. J. Guimarães Falcão**, Presidente, **Indalécio Gomes Neto**, Relator. Ciente: **Luiz da Silva Flores**, Procurador.



LEGISLAÇÃO

DECRETO N. 84.414, DE 23 DE JANEIRO DE 1980

“Concessão de Direitos e Vantagens aos Servidores da Administração Federal”

Decreta:

Art. 1.º — Não será exigido requerimento para a concessão nos órgãos da Administração Federal direta e nas autarquias, dos seguintes direitos e vantagens:

- I** — auxílio-doença;
- II** — gratificação adicional por tempo de serviço;
- III** — ajuda de custo;
- IV** — férias.

Art. 2.º — Fica dispensada a exigência:

I — de requerimento para o cancelamento de cotas de salário-família; e

II — de revalidação de despachos concessórios de licenças especiais, bem como o de que os períodos inferiores a 6 (seis) meses devam ter início e término dentro do mesmo ano civil.

Art. 3.º — O auxílio-doença será concedido automaticamente e após cada período de 12 (doze) meses consecutivos de licença por doença especificada em lei até a reassunção do servidor ou a publicação do ato da aposentadoria por invalidez.

Art. 4.º — A gratificação adicional por tempo de serviço será concedida automaticamente com efeitos a contar da data em que o funcionário completar o tempo de serviço público computável e exigido para tal fim, vedado o apostilamento dessa concessão no título do funcionário.

Art. 5.º — A concessão de ajuda de custo terá origem no próprio ato que determinar o deslocamento, de ofício do servidor.

Art. 6.º — As férias serão concedidas automaticamente, com base em escala de afastamento que atenda basicamente ao interesse da Administração e, quando possível, às preferências do servidor.

Art. 7.º — O cancelamento de cotas de salário-família far-se-á vista dos registros efetivados quando da concessão.

Parágrafo único — Na ocorrência de qualquer evento que determine o cancelamento da cota antes do transcurso do prazo previsto para sua manutenção, a comunicação feita pelo funcionário que estiver recebendo o benefício será bastante para o seu cancelamento automático.

Art. 8.º — A exigência de que os requerimentos de servidores sejam encaminhados através de sua chefia imediata considerar-se-á atendida com a simples aposição do visto e assinatura do seu titular.

Art. 9.º — As unidades de pessoal dos órgãos e entidades referidas no artigo 1.º tomarão as providências necessárias a que a efetivação do disposto no mesmo artigo ocorra até o dia 30 de junho de 1980.

Art. 10 — Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 23 de janeiro de 1980

159.º da Independência e 92.º da República

João Baptista Figueiredo — Presidente da República

Hélio Beltrão

DECRETO N. 84.440, DE 29 DE JANEIRO DE 1980

“Aposentadoria nos Órgãos da Administração Federal”

Decreta:

Art. 1.º — Fica abolida a exigência de Certidões de Tempo de Serviço para fins de instrução de processos de aposentadoria nos órgãos da Administração Federal direta e autarquias federais.

Art. 2.º — A comprovação do tempo de serviço, necessária à instrução de processo de aposentadoria em qualquer de suas modalidades, será atendida com informação do setor próprio da Unidade de Pessoal que, à vista dos elementos compulsados esclareça basicamente:

I — qualificação do funcionário (matrícula, categoria funcional, classe, referência);

II — tempo total líquido, apurado com respeito ao prestado ao órgão ou nele averbado, já com as conversões estabelecidas no artigo 78 da Lei n. 1.711, de 28 de outubro de 1952;

III — efeitos para que tal tempo é computado, com indicação dos totais parciais correspondentes, contidos naquele referido no inciso anterior;

IV — total de dias de licença especial não gozada, com vistas a seu cômputo em dobro, para fins de aposentadoria;

V — percentual correspondente ao adicional por tempo de serviço, a que o funcionário faça jus, dispensadas quaisquer outras provas documentais;

VI — designações e dispensa dos cargos e funções de confiança que tenha exercido, quando se tratar de aposentadoria envolvendo concessão de vantagens de cargos ou função de confiança.

§ 1.º — O elenco de informações previstas neste artigo será reduzido conforme a natureza da vantagem pretendida.

§ 2.º — O atual sistema de Certidões de Tempo de Serviço só será aplicado nos casos em que a comprovação se destinar a produzir efeitos em outro órgão público.

Art. 3.º — O disposto neste Decreto não se aplicará aos casos de comprovação de tempo de serviço para os fins previstos na Lei n. 6.226, de 14 de julho de 1975, em que fica mantido o formulário estabelecido na regulamentação específica.

Art. 4.º — Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, e revoga quaisquer dispositivos em contrário constantes de decretos, regulamentos ou normas internas em vigor no âmbito da Administração Federal direta e indireta.

Brasília, 29 de janeiro de 1980.

159.º da Independência e 92.º da República

João Baptista Figueiredo — Presidente da República

Hélio Beltrão

DECRETO N. 84.444, DE 30 DE JANEIRO DE 1980

“Nutricionista — Regulamenta a Lei n. 6.583/78”

Decreta:

CAPÍTULO I

Disposições Preliminares

Art. 1.º — Os Conselhos Federal e Regionais de Nutricionistas, criados pela Lei n. 6.583, de 20 de outubro de 1978, constituem, em seu conjunto, uma autarquia federal, com personalidade jurídica de direito público e autonomia administrativa e financeira, vinculada ao Ministério do Trabalho.

Art. 2.º — A autarquia referida no artigo anterior tem por objetivo orientar, disciplinar e fiscalizar o exercício da profissão de Nutricionista, definida na Lei n. 5.276, de 24 de abril de 1967.

CAPÍTULO II

Do Conselho Federal

Art. 3.º — O Conselho Federal, com sede e foro no Distrito Federal e jurisdição em todo o território nacional é o órgão superior que supervisiona os Conselhos Regionais.

Art. 4.º — O mandato dos membros do Conselho Federal é de 3 (três) anos, permitida apenas uma reeleição.

Art. 5.º — O Conselho Federal será constituído de 9 (nove) membros efetivos e igual número de suplentes, eleitos por um Colégio Eleitoral constituído de um representante de cada Conselho Regional, por este eleito em reunião especialmente convocada.

Art. 6.º — Compete ao Conselho Federal:

I — eleger, dentre seus membros, o seu Presidente, o Vice-Presidente, o Secretário e o Tesoureiro;

II — supervisionar a fiscalização do exercício profissional de Nutricionista;

III — organizar e instalar os Conselhos Regionais, fixando-lhes a respectiva jurisdição, que poderá abranger mais de um Estado ou Território, tendo em vista o número de profissionais Nutricionistas existentes;

IV — orientar e inspecionar os Conselhos Regionais, examinando-lhes as prestações de contas;

V — promover intervenção em Conselho Regional, quando necessária ao restabelecimento da normalidade administrativa e financeira ou à garantia da efetividade do princípio da hierarquia institucional;

VI — elaborar seu próprio regimento e submetê-lo à aprovação do Ministério do Trabalho;

VII — examinar os regimentos dos Conselhos Regionais, bem como as posteriores alterações, modificando o que se fizer necessário para assegurar a unidade de orientação e a uniformidade de ação, submetendo-os à aprovação do Ministério do Trabalho;

VIII — conhecer e dirimir dúvidas suscitadas pelos Conselhos Regionais e prestar-lhes assistência técnica permanente;

IX — apreciar e julgar recursos de penalidades impostas e de outras decisões proferidas pelos Conselhos Regionais;

X — fixar valores das anuidades, taxas e emolumentos e multas devidos pelos profissionais e empresas aos Conselhos Regionais a que estejam jurisdicionados, na forma estabelecida neste Regulamento;

XI — aprovar sua proposta orçamentária e autorizar a abertura de créditos adicionais, bem como operações referentes a mutações patrimoniais;

XII — dispor sobre o Código de Ética Profissional, funcionando como Tribunal de Ética Profissional;

XIII — estimular a exação no exercício da profissão, zelando pelo prestígio e bom nome dos que a exercem;

XIV — instituir o modelo da Carteira de Identidade Profissional e do Cartão de Identificação;

XV — autorizar o Presidente a adquirir, onerar ou alienar bens imóveis;

XVI — emitir parecer conclusivo sobre prestação de contas a que estiver obrigado;

XVII — publicar, anualmente, seu orçamento e respectivos créditos adicionais ou balanços, a execução orçamentária e o relatório de suas atividades;

XVIII — colaborar com os poderes públicos, como órgão de assessoramento, prestando-lhes as informações solicitadas;

XIX — cumprir e fazer cumprir as determinações decorrentes da supervisão ministerial;

XX — promover simpósios, conferências e outras formas que visem ao aprimoramento cultural e profissional dos Nutricionistas;

XXI — exercer a função normativa e baixar atos necessários à interpretação e execução do disposto neste Regulamento, mormente quanto à fiscalização do exercício profissional, adotando as providências indispensáveis à realização dos objetivos institucionais.

Art. 7.º — O Conselho Federal reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês, e extraordinariamente, sempre que necessário, mediante convocação pelo Presidente ou de maioria de seus membros.

Parágrafo único — Enquanto não houver suficiente suporte financeiro, as reuniões ordinárias a que se refere o **caput** deste artigo poderão ser realizadas bimestralmente.

Art. 8.º — O Conselho Federal deliberará com maioria absoluta de seus membros, exceto quando se tratar de assuntos a que se referem os incisos V, VI, X e XV do artigo 6.º, que dependerão de 2/3 de seus membros.

Art. 9.º — Constitui renda do Conselho Federal:

I — 20% (vinte dos cento) do montante arrecadado como anuidade, taxas, emolumentos e multas, em cada Conselho Regional;

II — legados, doações e subvenções;

III — rendas patrimoniais.

Art. 10 — A renda do Conselho Federal será explicada exclusivamente na organização e funcionamento de serviços úteis à fiscalização do exercício profissional de Nutricionistas ou em atividades culturais destinadas a aprimorar a capacidade técnico-profissional do Nutricionista, bem como em serviços de caráter assistencial, quando solicitados por entidades sindicais.

CAPÍTULO III

Dos Conselhos Regionais

Art. 11. — Os Conselhos Regionais terão sede na Capital do Estado, Distrito Federal ou Território de sua jurisdição.

Parágrafo único — O Conselho Federal, atendendo às peculiaridades locais e ao número de Nutricionistas, poderá criar Conselho Regional com jurisdição em mais de um Estado ou Território.

Art. 12 — Os Conselhos Regionais serão constituídos de 09 (nove) membros efetivos e igual número de suplentes, eleitos pelo sistema de eleição direta, por intermédio de voto pessoal, secreto e obrigatório dos profissionais inscritos.

Parágrafo único — O mandato dos membros dos Conselhos Regionais é de 3 (três) anos, permitida apenas uma reeleição consecutiva.

Art. 13 — Compete aos Conselhos Regionais:

I — eleger, dentre seus membros, o respectivo Presidente, Vice-Presidente, Secretário e Tesoureiro;

II — expedir carteira de Identidade Profissional e Cartão de Identificação aos profissionais registrados de acordo com o modelo instituído pelo Conselho Federal;

III — fiscalizar o exercício profissional na área de sua jurisdição, tomando as providências cabíveis, e representando à autoridade competente sobre os fatos que apurar e cuja solução ou repressão escape à sua alçada;

IV — cumprir e fazer cumprir as disposições regulamentares em vigor, o regimento e o Código de Ética Profissional, bem como as resoluções e demais atos baixados pelo Conselho Federal;

V — funcionar como Tribunal de Ética Profissional nos casos em que se fizer necessário;

VI — elaborar o projeto de seu regimento e suas alterações, submetendo-os ao exame do Conselho Federal, para aprovação do Ministro do Trabalho;

VII — propor ao Conselho Federal as medidas necessárias ao aprimoramento dos serviços e do sistema de fiscalização do exercício profissional;

VIII — aprovar a proposta orçamentária e autorizar a abertura de créditos adicionais e as operações referentes a mutações patrimoniais;

IX — autorizar o Presidente a onerar ou alienar bens imóveis de propriedade do Conselho;

X — arrecadar anuidades, multas, taxas e emolumentos e adotar todas as medidas destinadas à efetivação de sua receita, destacando e repassando ao Conselho Federal as importâncias correspondentes à sua participação;

XI — promover, perante o juízo competente, a cobrança de importâncias relativas a anuidades, taxas, emolumentos e multas, após esgotados os meios de cobrança amigável;

XII — estimular a exação no exercício da profissão, zelando pelo prestígio e bom conceito dos que a exercem;

XIII — julgar as infrações e aplicar as penalidades previstas neste Regulamento, na Lei, no Código de Ética e em normas complementares baixadas pelo Conselho Federal;

XIV — emitir parecer conclusivo sobre prestação de contas a que esteja obrigado;

XV — publicar, anualmente, seu orçamento e respectivos créditos adicionais, os balanços, a execução orçamentária, o relatório de suas atividades e a relação dos profissionais registrados;

XVI — cumprir e fazer cumprir as determinações decorrentes da supervisão ministerial;

XVII — promover, em âmbito regional, simpósios, conferências e outras formas que visem ao aprimoramento cultural e profissional dos Nutricionistas;

XVIII — instruir processos relativos a recursos interpostos de suas decisões, encaminhando-os ao Conselho Federal, para julgamento;

XIX — baixar os atos necessários ao bom desenvolvimento de suas atividades e programas;

XX — eleger, dentre seus membros, o respectivo representante para composição do Colégio Eleitoral a que se refere o artigo 5.º;

XXI — decidir sobre pedidos de inscrição de pessoas físicas e jurídicas;

XXII — organizar e manter o registro profissional de pessoas físicas e jurídicas inscritas.

Art. 14 — Constitui renda dos Conselhos Regionais:

I — 80% (oitenta por cento) do produto da arrecadação de anuidades, taxas, emolumentos e multas;

II — legados, doações e subvenções;

III — rendas patrimoniais.

Art. 15 — O Conselho Regional reunir-se-á ordinariamente uma vez por mês, e extraordinariamente, sempre que for necessário, mediante convocação do Presidente, da maioria de seus membros ou de 2/3 de seus associados.

Parágrafo único — Na ocorrência das duas últimas hipóteses previstas neste artigo, o Presidente ficará obrigado a promover a convocação, no prazo máximo de cinco dias, contado da data em que receber o requerimento.

Art. 16 — A renda do Conselho Regional somente poderá ser aplicada na organização e no funcionamento de serviços úteis à fiscalização do exercício profissional, bem como em simpósios, conferências e atividades que visem ao aprimoramento cultural e profissional dos Nutricionistas e em serviços de caráter assistencial, quando solicitado por entidades sindicais.

CAPÍTULO IV

Do Exercício da Profissão

Art. 17 — O exercício da Profissão de Nutricionista só será permitido ao profissional inscrito no Conselho Regional de Nutricionistas da respectiva jurisdição.

Parágrafo único — Ao profissional registrado no Conselho Regional de Nutricionistas serão fornecidos a Carteira de Identidade Profissional e o Cartão de Identificação.

Art. 18 — As empresas cujas finalidades estejam ligadas à nutrição e alimentação ficam obrigadas à inscrição no Conselho Regional de Nutricionistas em que tenham sua respectiva sede.

Parágrafo único — Consideram-se empresas com finalidades ligadas à nutrição e alimentação:

- a) as que fabricam alimentos destinados ao consumo humano;
- b) as que exploram serviços de alimentação em órgãos públicos ou privados;
- c) estabelecimentos hospitalares que mantenham serviços de Nutrição e Dietética;
- d) escritórios de Informações e Nutrição e Dietética ao consumidor;
- e) consultorias de Planejamento de Serviços e Alimentação;
- f) outras que venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho.

Art. 19 — Na administração pública direta ou indireta e nas empresas privadas, a Carteira de Identidade Profissional de Nutricionista será exigida como condição essencial para o exercício de cargo, função ou emprego, de chefia ou direção, assessoramento, coordenação, planejamento e organização de serviços e programas de nutrição e alimentação.

Parágrafo único — A inscrição em concurso público para seleção de Nutricionista dependerá de prévia apresentação da Carteira de Identidade Profissional ou de certidão do Conselho Regional de que o profissional está no livre exercício de seus direitos.

Art. 20 — Os profissionais referidos neste Regulamento e as pessoas jurídicas que exploram serviços de nutrição e alimentação ficam sujeitos a inscrição e pagamento de anuidades, emolumentos e taxa ao Conselho Regional da jurisdição correspondente.

§ 1.º — As pessoas jurídicas mencionadas neste artigo pagarão a cada Conselho Regional uma única anuidade, por um ou todos os estabelecimentos ou filiais, compreendidos na mesma região.

§ 2.º — Quando o profissional tiver exercício em mais de uma região deverá pagar a anuidade ao Conselho Regional de seu domicílio, cumprindo, porém, inscrever-se nos demais Conselhos Interessados e comunicar-lhes por escrito até 31 de março de cada ano, a continuação de sua atividade.

CAPÍTULO V

Da organização

Art. 21 — Os Conselhos Federal e Regionais de Nutricionistas terão como órgão deliberativo o Plenário, constituído por seus membros efetivos e como Órgão Administrativo a Diretoria e os que forem

criados para execução dos serviços técnicos ou especializados indispensáveis ao cumprimento de suas atribuições.

Parágrafo único — Cada Diretoria será constituída pelo Presidente, Vice-Presidente, Secretário e Tesoureiro, eleitos anualmente pelo Plenário.

Art. 22 — O regimento de cada Conselho disporá sobre a respectiva estrutura e as atribuições da Diretoria e dos demais órgãos criados.

Art. 23 — Os Presidentes do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais serão substituídos, em suas faltas ou impedimentos, pelos Vice-Presidentes.

Art. 24 — Cada membro do Conselho Federal ou de Conselhos Regionais poderá licenciar-se, mediante deliberação do Plenário, devendo, neste caso, o Presidente convocar o respectivo suplente.

CAPÍTULO VI

Da Inscrição, Identificação, Anuidades, Taxas, Emolumentos e Multas

Seção I

Da Inscrição

Art. 25 — As inscrições de profissionais Nutricionistas e das pessoas jurídicas serão efetuadas no Conselho Regional da jurisdição, mediante requerimento dirigido ao Presidente e instruído com os documentos necessários.

Art. 26 — Para se inscrever no Conselho Regional, o Nutricionista deverá:

I — provar o cumprimento das exigências constantes da Lei n. 5.276, de 24 de abril de 1967;

II — gozar de boa reputação, atestada por três profissionais nutricionistas inscritos no Conselho.

Art. 27 — O Conselho Federal, através de Resolução, disporá sobre a inscrição nos Conselhos Regionais.

Art. 28 — A recusa de inscrição será fundamentada, assegurado ao interessado direito de recurso ao Conselho Federal, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data em que tiver tomado ciência da decisão.

Art. 29 — Qualquer pessoa poderá representar ao Conselho competente contra a inscrição do Nutricionista.

Art. 30 — Deferida a inscrição, o interessado prestará, antes de receber a Carteira de Identidade Profissional e perante o Presidente do Conselho Regional, o compromisso de bem e fielmente exercer a profissão, com zelo e dignidade.

Seção II

Da Identificação

Art. 31 — Realizada a inscrição, será fornecida ao inscrito a Carteira de Identidade Profissional que o habilitará ao exercício da profissão.

Parágrafo único — Concomitantemente, será fornecido o Cartão de Identificação de Nutricionista.

Art. 32 — A Carteira de Identidade Profissional e o Cartão de Identificação de Nutricionista, de modelos próprios fixados pelo Conselho Federal, e regularmente emitidos, são válidos como documento de identidade em todo o território nacional.

Seção III

Das Anuidades

Art. 33 — O pagamento da anuidade ao Conselho Regional da respectiva jurisdição constitui condição de legitimidade para o exercício da profissão e para o funcionamento da empresa.

Art. 34 — A anuidade será paga até o dia 31 (trinta e um) de março de cada ano, salvo a primeira, que será paga no ato de inscrição.

Art. 35 — O valor da anuidade será fixado pelo Conselho Federal e não poderá exceder a um valor de referência regional vigente na data em que for efetuado o pagamento, para pessoas físicas, nem a duas vezes esse valor, para pessoas jurídicas.

Art. 36 — Os Conselhos Regionais repassarão, até o último dia útil de cada trimestre, ao Conselho Federal, a parte da arrecadação que lhe cabe, nos termos do artigo 9.º, inciso I:

Seção IV

Das Multas

Art. 37 — O pagamento da anuidade fora do prazo estipulado será efetuado com acréscimo de multa equivalente a 20% (vinte por cento) do débito, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

Art. 38 — A multa imposta como sanção disciplinar deverá ser paga no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de ciência da decisão.

Seção V

Das Taxas e Emolumentos

Art. 39 — Os Conselhos Regionais poderão cobrar taxas de inscrição ou de expedição ou substituição da Carteira de Identidade Profissional e emolumentos por expedição de certidões, declarações e outros instrumentos, conforme for disciplinado em Resolução do Conselho Federal.

CAPÍTULO VII

Das Eleições

Art. 40 — Os membros efetivos e suplentes do Conselho Federal de Nutricionistas serão eleitos por um Colégio Eleitoral composto de um Delegado-eleitor de cada Conselho Regional.

Art. 41 — O Delegado-eleitor e seu suplente serão eleitos em reunião de assembléia geral de cada Conselho Regional, por escrutínio secreto, e que será realizado entre 90 (noventa) e 60 (sessenta) dias antes do término dos mandatos dos membros do Conselho Federal.

Parágrafo único — Cada Conselho Regional comunicará ao Conselho Federal o credenciamento de seu Delegado-eleitor e respectivo suplente até 50 (cinquenta) dias antes da data do término dos mandatos dos membros do Conselho Federal.

Art. 42 — A eleição para o Conselho Federal será realizada entre 25 (vinte e cinco) e 15 (quinze) dias antes do término do mandato de seus membros e será convocada pelo Presidente com antecedência mínima de 20 (vinte) dias, mediante edital publicado no Diário Oficial

da União, remetidas, simultaneamente, cópias de todos os Conselhos Regionais, por correspondência registrada.

Art. 43 — Qualquer Nutricionista regularmente inscrito, no pleno gozo de seus direitos e com mais de 2 (dois) anos de exercício profissional, poderá ser candidato a membro do Conselho Federal.

Art. 44 — O Colégio Eleitoral convocado pela eleição do Conselho Federal reunir-se-á, preliminarmente, para exame, discussão, aprovação e registro das chapas concorrentes, realizando-se a eleição 24 (vinte e quatro) horas após a sessão preliminar.

Art. 45 — Será considerada eleita a chapa que obtiver maioria de votos dos membros do Colégio Eleitoral.

Art. 46 — O voto, em assembléias gerais dos Conselhos Federal e Regionais, será pessoal, secreto e obrigatório, incorrendo em multa equivalente a 20% (vinte por cento) do maior valor de referência vigente o Nutricionista que, sem motivo justificado, deixar de votar.

Art. 47 — As eleições nos Conselhos Regionais serão convocadas por edital publicado em jornal de grande circulação local, pelo menos uma vez, e divulgado tanto quanto possível, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do término do mandato dos membros em exercício.

Parágrafo único — As eleições dos Conselhos Regionais aplica-se o disposto no artigo 46.

Art. 48 — A posse dos membros do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais deverá ocorrer no dia em que terminar o mandato dos membros em exercício.

Art. 49 — O Conselho Federal disporá sobre o processo eleitoral próprio e dos Conselhos Regionais.

Art. 50 — Poderá participar de eleição em Conselho Regional qualquer Nutricionista, desde que esteja em pleno gozo de seus direitos.

Art. 51 — A extinção ou perda de mandato de membro do Conselho Federal ou dos Conselhos Regionais ocorrerá:

I — por renúncia;

II — por superveniência de causa de que resulte a inabilitação para o exercício da profissão;

III — por condenação a pena superior a 2 (dois) anos, em virtude de sentença transitada em julgado;

IV — por demissão de cargo, função ou emprego, relacionada à prática de ato de improbidade na administração pública ou privada, em virtude de sentença transitada em julgado;

V — por falta de decoro ou conduta incompatível com a dignidade do órgão;

VI — por ausência, sem motivo justificado, a 3 (três) sessões consecutivas ou 6 (seis) intercaladas, durante o ano.

CAPÍTULO VIII

Das Infrações e Penalidades

Art. 52 — Constitui infração disciplinar:

I — transgredir preceito de lei, regulamento ou do Código de Ética Profissional;

II — exercer a profissão, quando impedido de fazê-lo, ou facilitar, por qualquer meio, o seu exercício aos não inscritos ou aos leigos;

III — violar sigilo profissional;

IV — praticar, no exercício da atividade profissional, ato que a Lei defina como crime ou contravenção;

V — revelar segredo que, em razão da profissão, lhe seja confiado;

VI — não cumprir, no prazo assinalado, determinação emanada de órgão ou autoridade dos Conselhos Federal e Regionais, em matéria de suas respectivas competências após regularmente notificado;

VII — deixar de pagar, pontualmente, ao Conselho Regional as contribuições a que está obrigado;

VIII — faltar ao cumprimento de qualquer dever profissional;

IX — manter conduta incompatível com o exercício da profissão.

Parágrafo único — As faltas serão apuradas levando-se em conta a natureza do ato e as circunstâncias de cada caso.

Art. 53 — As penas disciplinares consistem em:

I — advertências;

II — repreensão;

III — multa equivalente a até 10 (dez) vezes o valor da anuidade;

IV — suspensão do exercício profissional pelo prazo de até 3 (três) anos;

V — cancelamento da inscrição e proibição do exercício profissional.

§ 1.º — Salvo os casos de gravidade manifesta ou reincidência, a imposição de penalidades obedecerá à gradação fixada neste artigo, observadas as normas que venham a ser estabelecidas pelo Conselho Federal para disciplina do processo de julgamento de infrações.

§ 2.º — Na fixação de pena serão considerados os antecedentes profissionais do infrator, o seu grau de culpa, as circunstâncias atenuantes e agravantes e as conseqüências da infração.

§ 3.º — As penas de advertência, repreensão e multa serão comunicadas pelo Conselho Regional, em ofício reservado, não se fazendo constar dos assentamentos do profissional punido, senão em caso de reincidência.

§ 4.º — A suspensão por falta de pagamento de anuidades, taxas ou multas somente cessará com a satisfação da dívida, podendo ser cancelada a inscrição profissional, após decorridos 3 (três) anos.

§ 5.º — As denúncias somente serão recebidas quando assinadas declinada a qualificação do denunciante e acompanhadas da indicação dos elementos comprobatórios do alegado.

Art. 54 — Nenhuma penalidade será aplicada sem que tenha sido assegurado ao infrator pleno direito de defesa.

CAPITULO IX

Dos Recursos

Art. 55 — De qualquer decisão do Conselho Regional, inclusive no caso de imposição de penalidade, caberá recurso, com efeito suspensivo, e no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da ciência da decisão, para o Conselho Federal.

Art. 56 — Das decisões do Conselho Federal ou de seu Presidente, por força da competência privativa, caberá recurso, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da ciência para o Ministro do Trabalho.

Art. 57 — Todos os recursos serão devidamente instruídos pela instância recorrida que, inclusive, poderá reconsiderar a decisão proferida.

Art. 58 — A instância ministerial será última e definitiva nos assuntos relacionados com a profissão e seu exercício.

Art. 59 — É lícito ao profissional punido requerer à instância superior revisão do processo, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data de ciência.

Art. 60 — O Conselho Regional nas hipóteses dos incisos IV e V do artigo 53, apresentará, ex officio, recurso, com efeito suspensivo, no prazo de 30 (trinta) dias, contado da data da decisão, ao Conselho Federal.

CAPITULO X

Disposições Finais

Art. 61 — Aos servidores do Conselho Federal e dos Conselhos Regionais de Nutricionistas aplica-se o regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 62 — Os Conselhos Federal e Regionais de Nutricionistas estimularão, por todos os meios, inclusive mediante concessão de auxílio, segundo normas aprovadas pelo Conselho Federal, as realizações de natureza cultural, visando ao profissional e à classe.

Art. 63 — As pessoas físicas ou jurídicas que agirem em desacordo com o disposto neste Regulamento, aplicar-se-á a pena de multa, variável de 1 (um) a 10 (dez) vezes o valor de referência previsto no artigo 2.º, parágrafo único da Lei n. 6.205, de 29 de abril de 1975.

Parágrafo único — Qualquer interessado poderá promover, perante os Conselhos Regionais de Nutricionistas, a responsabilidade do faltoso.

Art. 64 — A Carteira de Identidade Profissional somente será exigível a partir de 180 (cento e oitenta) dias, contados da instalação do respectivo Conselho Regional.

Art. 65 — O primeiro Conselho Federal de Nutricionistas será constituído pelo Ministro do Trabalho.

Art. 66 — A escolha dos membros e suplentes para constituição dos primeiros Conselhos Regionais de Nutricionistas será feita pelo Ministro do Trabalho, dentre 27 (vinte e sete) nomes de profissionais indicados pelo Conselho Federal e que, na forma deste Regulamento, implementem as condições para obtenção de inscrição nos respectivos órgãos.

Art. 67 — Os casos omissos, serão resolvidos pelo Conselho Federal.

Art. 68 — O presente Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 30 de janeiro de 1980

159.º da Independência e 92.º da República.

João Baptista Figueiredo — Presidente da República

Murillo Macedo

DECRETO N. 84.509, DE 25 DE FEVEREIRO DE 1980

“Altera o Regulamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço”

Decreta:

Art. 1.º — O artigo 36, **caput**, do Regulamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), aprovado pelo Decreto n. 59.820, de 20 de dezembro de 1966, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 36 — A utilização da conta vinculada para aquisição de moradia própria é assegurada ao empregado que contar 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa ou em empresas diferentes, na condição de optante pelo regime do FGTS, para o fim de reduzir, amortizar ou liquidar o valor de financiamento concedido por Agente do Sistema Financeiro da Habitação (SFH), bem como para pagamento das respectivas prestações, na conformidade das Instruções expedidas pelo BNH”.

Art. 2.º — Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 25 de fevereiro de 1980

159.º da Independência e 92.º da República

João Baptista Figueiredo — Presidente da República

Mário David Andreazza

DECRETO N. 84.560, DE 14 DE MARÇO DE 1980

“Modifica a Política Salarial”

Decreta:

Art. 1.º — O valor monetário dos salários será corrigido, semestralmente, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor, observadas as disposições da Lei n. 6.708, de 30 de outubro de 1979, e do presente Decreto.

Art. 2.º — O Índice Nacional de Preços ao Consumidor corresponderá à estimativa das variações ocorridas nos preços dos produtos consumidos por famílias com rendimento monetário disponível de até cinco (5) salários mínimos.

§ 1.º — A seleção e coleta de dados, bem como os cálculos necessários ao estabelecimento desse índice serão responsabilidade da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

§ 2.º — Dentro de trinta (30) dias da vigência deste Decreto, a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística fará publicar as metodologias de cálculo dos índices e de obtenção dos cadastros de produtos e de locais de compra, assim como os pesos utilizados na apuração do índice referido no **caput**.

§ 3.º — As alterações que a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística vier a proceder nas metodologias e pesos mencionados no parágrafo anterior deverão ser precedidas de publicação no Diário Oficial da União, com antecedência mínima de trinta (30) dias.

Art. 3.º — A correção efetuar-se-á segundo a diversidade das faixas salariais e cumulativamente, observados os seguintes critérios:

I — até três (3) vezes o valor do maior salário mínimo vigente à época do reajustamento, multiplicando-se o salário ajustado por um fator correspondente a 1.1 da variação semestral do Índice Nacional de Preços ao Consumidor;

II — de três (3) a dez (10) salários mínimos, aplicar-se-á, até o limite do inciso anterior, a regra nele contida e, no que exceder, o fator 1.00;

III — acima de dez (10) salários mínimos aplicar-se-ão as regras dos incisos anteriores até os respectivos limites e, no que exceder, o fator 0.8.

§ 1.º — Para os fins deste artigo, a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística publicará, mensalmente, a variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor, ocorrida nos seis (6) meses anteriores.

§ 2.º — A requerimento de entidades sindicais ou requisição dos órgãos da Justiça do Trabalho, a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística prestará os pertinentes esclarecimentos relativos à apuração do Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Art. 4.º — O empregado dispensado, sem justa causa, no período de trinta (30) dias que anteceda a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele, ou não, optante pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 1.º — A indenização referida no **caput** não sofrerá descontos relativos à contribuição previdenciária para o IAPAS e Imposto de Renda, assim como não servirá de base para depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 2.º — A indenização referida no **caput** corresponderá ao salário mensal na data da comunicação da dispensa.

Art. 5.º — O aumento dos salários poderá ser estipulado por convenção, acordo coletivo ou sentença normativa, com fundamento no acréscimo verificado na produtividade da categoria profissional.

§ 1.º — Poderão ser estabelecidos percentuais diferentes para os empregados, segundo os níveis de remuneração.

§ 2.º — A convenção coletiva poderá fixar níveis diversos para o aumento dos salários, em empresas de diferentes portes, sempre que razões de caráter econômico justifiquem essa diversificação, ou excluir as empresas que comprovarem sua incapacidade econômica para suportar esse aumento.

§ 3.º — Será facultado à empresa não excluída do campo de incidência do aumento determinado na forma deste artigo comprovar, na ação de cumprimento, sua incapacidade econômica, para efeito de exclusão ou colocação em nível compatível com suas possibilidades.

§ 4.º — As empresas empregadoras não poderão repassar, para os preços dos produtos ou serviços, o aumento de custo decorrente do aumento de salários a que se refere o **caput** deste artigo, salvo por Resolução do Conselho Interministerial de Preços (CIP).

Art. 6.º — O acréscimo de produtividade a que se refere o artigo 5.º diz respeito ao aumento da produção decorrente apenas do melhor desempenho do trabalhador.

Art. 7.º — As empresas públicas, as sociedades de economia mista de que a União Federal ou qualquer de suas autarquias detenha a maioria do capital social, as empresas privadas, subvencionadas pela União ou concessionárias de seu serviços, e ainda as entidades governamentais cujo regime de remuneração de pessoal não obedeça integralmente ao disposto na Lei n. 5.645, de 10 de dezembro de 1970, somente poderão celebrar acordos coletivos de trabalho de natureza econômica ou conceder aumento coletivo de salários nos termos das Resoluções do Conselho Nacional de Política Salarial.

§ 1.º — As disposições deste artigo aplicam-se aos trabalhadores avulsos, cuja remuneração seja disciplinada pelo Conselho Nacional de Política Salarial.

§ 2.º — Quando se tratar de trabalhadores avulsos da orla marítima subordinados à Superintendência Nacional da Marinha Mercante (SUNAMAM), compete a este rever os salários, inclusive taxas de produção.

Art. 8.º — Os dirigentes das entidades mencionadas no **caput** do artigo 7.º que, sem prévia concordância do CNPS, firmarem acordos coletivos de trabalho de natureza econômica ou concederem aumento coletivo de salário, poderão ser responsabilizados pelo acionista controlador ou pela entidade a que se vinculem na forma do Dec.-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967, pela despesa que for acrescida à empresa.

§ 1.º — As propostas de negociação ou de concessão de aumento coletivo deverão ser formalizadas por escrito, com cópia remetida ao CNPS.

§ 2.º — Das decisões do CNPS, se inconformada a empresa, caberá recurso ao Presidente da República; se inconformados os empregados, caberá recurso à Justiça do Trabalho.

Art. 9.º — Os adiantamentos ou abonos concedidos pelo empregador, antes ou após a vigência deste Decreto, serão deduzidos da correção salarial.

§ 1.º — Os adiantamentos ou abonos mencionados no **caput**, quando superiores à primeira correção, terão o percentual excedido deduzido na correção seguinte.

§ 2.º — As alterações salariais havidas por força de elevação do salário mínimo serão objeto de compensação, por ocasião da correção salarial seguinte.

Art. 10 — Os salários resultantes da correção devida nos termos do artigo 15 da Lei n. 6.708, de 30 de outubro de 1979, servirão como base para a nova correção a ser procedida na data-base.

Art. 11 — A partir de 1.º de janeiro de 1981, poderá ser estabelecida periodicidade diversa da prevista no artigo 1.º deste Decreto.

Art. 12 — As disposições deste Decreto aplicam-se às autarquias criadas por lei, com atribuições de fiscalização do exercício de profissões liberais, que não recebam subvenção ou transferências à conta do orçamento da União.

Art. 13 — As disposições do presente Decreto não se aplicam aos servidores da União, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Estados e dos Municípios e de suas autarquias submetidos ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 14 — Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 14 de março de 1980

159.º da Independência e 92.º da República

João Baptista Figueiredo — Presidente da República

Antonio Delfim Netto

Murillo Macedo

LEI N. 6.771, DE 27 DE MARÇO DE 1980

“Alterações no Art. 17 do Código de Processo Civil”

Decreta:

Art. 1.º — Dê-se ao art. 17 do Código de Processo Civil a seguinte redação:

“Art. 17 — Reputa-se litigante de má fé aquele que:

I — deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

- II — alterar a verdade dos fatos;
- III — usar do processo para conseguir objetivo ilegal;
- IV — opuser resistência injustificada ao andamento do processo;
- V — proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;
- VI — provocar incidentes manifestamente infundados.

Art. 2.º — Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 3.º — Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 27 de março de 1980

159.º da Independência e 92.º da República

João Baptista Figueiredo — Presidente da República

Ibrahim Abi-Ackel

DECRETO N. 84.674, DE 30 DE ABRIL DE 1980

“Fixa Novos Níveis de Salário-Mínimo Para Todo o Território Nacional”

Decreta:

Art. 1.º — A tabela de salário-mínimo aprovada pelo Decreto n. 84.135, de 31 de outubro de 1979, fica alterada na forma da nova tabela que acompanha o presente Decreto e vigorará pelo prazo de 3 (três) anos, conforme dispõe o § 1.º do artigo 116 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1.º de maio de 1943.

Art. 2.º — Para os menores aprendizes de que trata o artigo 80, e seu parágrafo único, da mencionada Consolidação, o salário-mínimo corresponderá ao valor de meio salário-mínimo regional durante a primeira metade da duração máxima prevista para o aprendizado do respectivo ofício. Durante a segunda metade do aprendizado, o salário-mínimo será correspondente a dois terços do valor do salário-mínimo regional.

Art. 3.º — Aplicar-se-á o disposto na Lei n. 6.381, de 9 de fevereiro de 1968, para os Municípios que vierem a ser criados na vigência deste Decreto.

Art. 4.º — Para os trabalhadores que tenham ficado por lei o máximo da jornada diária em menos de oito horas, o salário-mínimo horário será igual ao da nova tabela multiplicado por oito e dividido por aquele máximo legal.

Art. 5.º — O presente Decreto entra em vigor em 1.º de maio de 1980, regoadas as disposições em contrário.

Brasília, 30 de abril de 1980

159.º da Independência e 92.º da República

João Baptista Figueiredo — Presidente da República

Murillo Macedo

Antonio Delfim Netto

LEI N. 6.780, DE 12 DE MAIO DE 1980

“Acrescenta Dispositivo ao Artigo 1.218 da Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973”

Art. 1.º — Acrescente-se o seguinte item VIII, ao artigo 1.218, da Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil), renumerando-se o atual e os subseqüentes:

Art. 1.218	—
I	—
II	—
III	—
IV	—
V	—
VI	—
VII	—

VIII — aos protestos formados a bordo (artigos 725 a 729)".

Art. 2.º — Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 3.º — Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 12 de maio de 1980

159.º da Independência e 92.º da República

João Baptista Figueiredo — Presidente da República

Ernane Galvêas

LEI N. 6.788, DE 28 DE MAIO DE 1980

"Dispõe Sobre a Reestruturação das Carreiras do Ministério Público da União Junto à Justiça Comum, do Trabalho e Militar"

Art. 1.º — Os cargos de Procurador da República de 2.ª categoria passam a ser os iniciais da respectiva carreira do Ministério Público Federal.

Art. 2.º — Os atuais cargos de Procurador da República de 3.ª categoria passam a integrar o grau inicial da carreira a que alude o artigo anterior, respeitada a ordem de antigüidade na classe, para efeito de promoção.

Art. 3.º — Ficam criados 67 (sessenta e sete) cargos de Procurador da República de 1.ª Categoria e 79 (setenta e nove) de 2.ª Categoria, passando a carreira a ter a seguinte estrutura:

Procurador da República de 1.ª Categoria — 140 cargos;

Procurador da República de 2.ª Categoria — 169 cargos.

Parágrafo único — Os cargos de Procurador da República serão lotados por ato do Procurador-Geral da República nos Estados-membros e no Distrito Federal.

Art. 4.º — O Procurador-Geral da República solicitará ao órgão central do Sistema de Pessoal os servidores de que necessitar, com

indicação precisa do quantitativo indispensável, da localização geográfica da respectiva categoria funcional.

Art. 5.º — Os cargos de Procurador do Trabalho de 2.ª Categoria passam a ser os iniciais da carreira do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho.

Art. 6.º — Os atuais cargos de Procurador do Trabalho Adjunto passam a integrar o grau inicial da carreira a que alude o artigo anterior, respeitada a ordem de antigüidade na classe, para efeito de promoção.

Art. 7.º — Os atuais Substitutos de Procurador do Trabalho Adjunto passam a denominar-se Substitutos de Procurador do Trabalho de 2.ª Categoria, constituindo um Quadro Suplementar. Essas funções serão extintas à medida em que se vagarem, vedadas novas nomeações a partir da vigência desta Lei.

Parágrafo único — Aos integrantes do Quadro Suplementar é vedado:

I — o ingresso nos cargos iniciais da carreira, salvo mediante concurso público de provas e de títulos, caso em que não ficarão sujeitos ao limite legal de idade;

II — o exercício de outra função pública, assegurados, no que couber, os direitos e vantagens previstos na legislação em vigor.

Art. 8.º — O Quadro do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho é fixado em 45 (quarenta e cinco) cargos de Procurador de 1.ª Categoria e em 65 (sessenta e cinco) cargos de Procurador de 2.ª Categoria.

§ 1.º — Atendidas as alterações desta Lei, integram o Quadro do Ministério Público da União junto à Justiça do Trabalho, nas respectivas categorias, os atuais Procuradores efetivados ou declarados estáveis por disposições constitucionais ou legais ou por decisão judicial.

§ 2.º — Os Procuradores do Trabalho da 1.ª Categoria serão lotados na Procuradoria-Geral e os de 2.ª Categoria nas Procuradorias Regionais, por decreto do Poder Executivo, de acordo com as necessidades do serviço.

Art. 9.º — Ficam criados 3 (três) cargos, em comissão, de Subprocurador-Geral da Justiça do Trabalho, a serem providos por Decreto do Presidente da República, com funções na Procuradoria-Geral e remuneração igual à fixada para o cargo de mesma denominação na Procuradoria-Geral da Justiça Militar.

Parágrafo único — O Procurador-Geral da Justiça do Trabalho será substituído nas suas faltas e impedimentos eventuais pelo Subprocurador-Geral que designar.

Art. 10 — Os cargos de Procurador Militar de 2.^a Categoria passam a ser os iniciais da carreira do Ministério Público Militar.

Art. 11 — Os atuais cargos de Procurador Militar de 3.^a Categoria passam a integrar o grau inicial da carreira a que alude o artigo anterior, respeitada a ordem de antigüidade na classe, para efeito de promoção.

Art. 12 — Aos atuais Substitutos de Procurador Militar, que passam a denominar-se Substitutos de Procurador Militar de 2.^a Categoria, aplicam-se as disposições do art. 7.^o e seu parágrafo único desta Lei.

Art. 13 — Ficam criados 1 (um) cargo de Subprocurador-Geral da Justiça Militar, de provimento em comissão, e 3 (três) cargos de Procurador Militar de 1.^a Categoria, a serem providos pelo critério de antigüidade e merecimento.

Art. 14 — Os cargos de Subprocurador-Geral da República, Subprocurador-Geral da Justiça Militar e Subprocurador Geral da Justiça do Trabalho são de provimento em comissão, cujo exercício é deferido exclusivamente a Procuradores da República, Procuradores Militares e Procuradores do Trabalho, no âmbito da respectiva instituição.

Art. 15 — A despesa decorrente da execução desta Lei será atendida à conta das dotações constantes do Orçamento da União.

Art. 16 — Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 17 — Ficam revogadas as disposições em contrário.

Brasília, 28 de maio de 1980

159.^o da Independência e 92.^o da República

João Baptista Figueiredo — Presidente da República

Ibrahim Abi-Ackel

NOTICIÁRIO

III ENCONTRO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 9.ª REGIÃO

Realizou-se no período de 25 a 27 de junho de 1980 o III ENCONTRO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO DA 9.ª REGIÃO, convocado pelo Tribunal Regional do Trabalho e patrocinado pela Associação dos Magistrados do Trabalho da 9.ª Região.

Dele participaram, de acordo com o Regulamento elaborado pelas entidades promotoras, os magistrados do trabalho, os conferencistas, os relatores e os convidados especiais, os juizes representantes classistas, os membros do Ministério Público e os advogados trabalhistas da Região.

O Dr. Aldo Raulino da Cunha Ferro, Diretor do Departamento de Assuntos Judiciários do Ministério da Justiça, e o Dr. Hélio Trigueiro, Diretor da Divisão de Estudos e Projetos do mesmo Departamento, prestigiaram o III ENCONTRO DE MAGISTRADOS como convidados especiais das entidades que o promoveram.

O conclave foi instalado solenemente pelos presidentes do TRT e da AMATRA 9.ª, com a presença de autoridades, convidados especiais, conferencistas e relatores, falando na oportunidade o Dr. Luiz José Guimarães Falcão, Presidente do TRT, o Dr. Libânio Cardoso Sobrinho, Procurador Regional da Justiça do Trabalho e o Dr. Carlos Alberto Ribas Santiago, Presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná e Santa Catarina.

O temário desenrolou-se em torno dos problemas da Interpretação do Direito do Trabalho e dos Princípios da Concentração e da Celeridade no processo do trabalho.

Os conferencistas abordaram questões relacionadas com o temário: o professor **Luiz Fernando Coelho**, das Universidades Federais do Paraná e Santa Catarina, uma abordagem Zetética do Direito do Traba-

Iho; o professor **Alcione Niederauer Corrêa**, da Universidade de Passo Fundo, uma Análise Crítica do Processo do Trabalho no Brasil.

Os vários trabalhos apresentados pelos participantes foram relatados pelos professores **Wagner Drdla Giglio**, da Universidade de São Paulo e membro do TRT da 9.ª Região, e **José Luiz Moreira Cacchiari**, da Faculdade de Direito de Itajaí e Juiz Presidente da JCJ local.

A Federação do Comércio Varejista do Estado do Paraná recepcionou os participantes do III ENCONTRO na oportunidade da sua instalação, nas dependências do Hotel Iguazú Campestre, e a Federação dos Trabalhadores no Comércio do Estado do Paraná ofereceu o banquete de encerramento realizado na Sociedade Helvetia, oportunidade em que tomaram posse os novos dirigentes da AMATRA 9.ª, Juízes **Délio José Machado Lopes**, Presidente, **José Luiz Moreira Cacchiari**, Vice-Presidente, **Ione Ramos**, Secretária e **Euclides Alcides Rocha**, Tesoureiro.

O III ENCONTRO DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO foi organizado e dirigido pelos Juízes **Luiz José Guimarães Falcão** e **Pedro Ribeiro Tavares**, Presidente e Vice-Presidente do TRT, e **José Fernandes da Câmara Canto Rufino** e **Luiz José Moreira Cacchiari**, Presidente e Vice-Presidente da AMATRA 9.ª. A Secretaria Executiva do conclave esteve a cargo da Dra. **Flávia Amaral**.

NOVOS JUÍZES DO TRT DA 9.ª REGIÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da 9.ª Região sofreu duas perdas irreparáveis no decorrer do primeiro semestre de 1980. No dia 21 de janeiro de 1980 faleceu, em Porto Alegre, o Dr. **Alcides Nunes Guimarães** e, no dia 12 de abril de 1980 faleceu, em Florianópolis, o Juiz **Antonio Lidyo Borges**, Representante das Classes Profissionais.

No dia 15 de abril de 1980 assumiu a vaga deixada pelo Juiz **Antonio Lidyo Borges**, para completar o seu mandato, o Juiz Suplente, Dr. **Vicente Silva**.

E no dia 10 de junho de 1980 assumiu a vaga deixada pelo Dr. **Alcides Nunes Guimarães**, que era oriundo do Ministério Público do Trabalho, o ex-Procurador Regional, Dr. **José Montenegro Antero**, nomeado para o cargo por Decreto de 26.5.80 do Exmo. Sr. Presidente da República, General **João Baptista Figueiredo**.

POSSE DO DR. JOSÉ MONTENEGRO ANTERO NO TRT

A posse do Dr. **José Montenegro Antero** no TRT da 9.ª Região foi realizada na Sessão do dia 10.6.80.

O novo Juiz Togado do Tribunal nasceu em 15 de novembro de 1930, na cidade de Icó, Estado do Ceará. Bacharel pela Faculdade de Direito da Universidade do Ceará em 1959, foi nomeado Procurador do Trabalho para a 4.ª Região em 20.1.61, servindo na Procuradoria Geral da Justiça do Trabalho até 11.6.67. A partir desta data passou a funcionar na Procuradoria Regional do Trabalho da 4.ª Região, com sede em Porto Alegre. Em 17.9.76 foi designado pelo Procurador Geral da Justiça do Trabalho para o cargo de Procurador Regional da 9.ª Região, com sede em Curitiba.

À Sessão de Posse estiveram presentes altas autoridades, destacando-se a presença do Dr. Octávio Cesário Pereira Júnior, Secretário de Estado da Justiça do Paraná, Ivan Ordine Righi, Procurador Geral do Estado do Paraná, Desembargador Marino Brandão Braga, Presidente do Tribunal de Justiça do Paraná, João Cide de Macedo Portugal, Presidente do Tribunal de Alçada do Paraná, Dr. Henrique Chesneau Lenz César, Procurador Geral da Justiça, Dr. Nilton José de Sisti, Dr. Hélio Gomes Coelho Júnior, Representantes do Sindicato dos Advogados Trabalhistas da 9.ª Região, Adalberto Massa, Delegado Regional do Trabalho do Paraná, Dr. Heraldo Vidal Corrêa, Dr. Lício Bley Vieira, Juizes Federais, José Roque da Silva, Presidente da Federação dos Trabalhadores no Comércio, Aparecido de Souza, Presidente da Federação dos Trabalhadores da Construção e do Mobiliário, Oscar Ens, Presidente da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação, João Cracique Neto, Presidente da Federação do Comércio Varejista, Mathias Alenor Martins, Representante da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias.

Aberta a sessão pelo Juiz Presidente, **Luiz José Guimarães Falcão**, o novo Juiz do Tribunal foi conduzido ao recinto pelos Juizes **Carmen Amin Ganem** e **Wagner D. Giglio** para prestar o compromisso de lei perante o Presidente da Corte.

Logo a seguir o Juiz **José Montenegro Antero** foi saudado pelo Dr. **Hélio Gomes Coelho Júnior**, em nome da ASSOCIAÇÃO DOS ADVOGADOS TRABALHISTAS DO PARANÁ e SANTA CATARINA, pelo Dr. **Libânio Cardoso Sobrinho**, novo Procurador Regional da Justiça do Trabalho e pelo Dr. **Pedro Ribeiro Tavares**, em nome do Tribunal.

O Juiz **José Montenegro Antero** agradeceu a sua investidura e as homenagens recebidas logo após, assim se pronunciando:

Neste momento solene da minha vida pública, ao assomar a carreira de Magistrado na mais alta Corte da Justiça do Trabalho da 9.ª Região, iniciando, possivelmente, a derradeira quadra de toda uma vida dedicada ao estudo e aplicação do Direito, normal seria que eu, diante de mais uma honrosa missão, enveredasse o meu pensamento primeiro para o futuro, para tanto o que há por fazer.

Entretanto, advertido para o fato de que as experiências vividas não só informam, mas até mesmo ordenam o nosso procedimento futuro, mister se faz volta meus olhos para o passado, para nele buscar, junto às pessoas com as quais convivi, aos lugares por mim percorridos e, sobretudo, à Instituição a que sempre servi, não só os motivos que ensejaram o advento do dia que hoje me é dado viver, mas ainda aqueles que me asseguram a convicção tranqüila de que o **munus** de que ora me invisto, não se distancia, em essência, do cometido a mim pelo Ministério Público, na etapa mais longa de minha existência.

Permitam-me, portanto, meus nobres pares, que eu externe neste instante o meu respeito e a minha admiração pelo Magistrado que me antecedeu nesta Corte, da qual foi seu primeiro Presidente, razão por que, sinto redobrada minha responsabilidade nesta hora, o saudoso Juiz **Alcides Nunes Guimarães**.

Permitam-me ainda, ilustres magistrados, que eu colha esta oportunidade para exaltar as figuras admiráveis dos meus amigos e colegas de ontem e de sempre, sobretudo daqueles que comigo dividiram a honra de integrar o quadro do **parquet** da 9.ª Região.

Permitam-me ao fim, roubar um pouco mais do vosso tempo, para evocar aqui e agora o nome do Ministério Público, pois foi ele a Instituição — berço que moldou minha formação jurídica, dando até mesmo os contornos definitivos de meu caráter, de sorte que, como magistrado, não deverei dissociar-me dos princípios que ela defende e que já estão arraigados em mim, mesmo porque, ao instituir o quinto constitucional, outra não foi a intenção do legislador, senão a de mesclar, com o espírito dos juizes, a sempre larga e valiosa experiência dos advogados e membros do Ministério Público, colhida na luta constante em busca da Ciência do Direito. E foi através do equilíbrio emocional que se exige do integrante da Instituição; da solidez de seus conhecimentos jurídicos; da isenção de ânimo em suas intervenções nos processos e da ânsia permanente do ideal de Justiça, que nasceu o termo Magistratura; como da sua altivez, da sua capacidade para o combate, nasceu a expressão "de pé" cunhada para identificar o Mi-

nistério Público, credor da confiança que nele sempre depositaram e depositam todos os que têm sede de justiça.

Hoje, após servir durante vinte (20) anos esta Instituição, confesso a Vossas Excelências, olho tranqüilamente para trás e, auscultando a voz da consciência, experimento, mercê de Deus, a agradável sensação do cumprimento do dever, sem que alguma coisa me perturbe o espírito.

Depois disto, só tenho que começar por agradecer a Deus que me concedeu a ventura de atingir o topo da Magistratura do Trabalho nesta 9.ª Região, rodeado, tenho certeza, somente, de corações amigos.

Ao intímato Presidente do meu Tribunal, a quem o guerreiro qualificaria como "o mercador de esperanças", mais do que o apoio que efetivamente me ofereceu para ascensão do cargo, sobretudo, pelas indormidas preocupações que o atormentam na luta incessante pela criação de mais uma Turma na Corte e o aumento de Juntas na Região, bem como pelo estímulo, encorajamento e o seu vigoroso exemplo de juiz, sempre a ditar bom senso, equilíbrio e serenidade.

Aos eminentes juizes integrantes desta Egrégia Corte, com quem tanto tenho aprendido e continuarei a aprender.

Aqueles que tiveram parcela de decisão até a insigne investidura, ressaltando a confiança depositada em mim pelo Presidente **João Baptista Figueiredo**, através dos Governadores dos Estados que compõe a 9.ª Região, **Ney Braga** e **Jorge Konder Bornhansen**.

A minha mãe, que tudo me deu, desde as longas noites em vigílias para restituir-me a saúde por vezes abalada pelas doenças comuns às crianças. Agora, presente em coração, aos sessenta e oito anos de idade, sem o companheiro que seguiu seus passos por apenas dezesseis minguados anos, ainda afaga seu rosário para agradecer a Deus a minha ascensão a esta Corte.

* A minha esposa, companheira das horas alegres e tristes, nesta longa caminhada, se é que esta senão grande constitui um privilégio e a glória do sucesso como realização profissional, dedico a ela tão somente a expressão de um pensamento: "não existem grandes homens, existem, sim, grandes mulheres na vida de grandes homens".

Ao Dr. **Pedro Ribeiro Tavares**, ilustre Vice-Presidente, e meu particular amigo, dedicado mestre na arte de julgar e de ensinar como fazê-lo. Seu espírito aberto, que conserva bem alto o conceito de dignidade humana, mantém bem vivo o ensinamento de Ulpiano de que

“a Justiça é a perpétua e constante vontade de dar a cada um o seu direito”. Seus princípios e sentimentos, Dr. **Pedro**, dão prestígio e firmeza a esta Casa e refletem a imagem do magistrado íntegro, valorizando aqueles que vão ter o privilégio de poder trabalhar sob a sua Presidência. Pela manifestação carinhosa com que me distinguiu, em saudando meu Ingresso nesta excelsa Corte Trabalhista.

Ao Dr. **Libânio Cardoso Sobrinho**, que me saudou em nome do Ministério Público, jamais poderei esquecer a ajuda a mim dispensada pelos meus colegas, por isso entrego ao ilustre Procurador, o meu agradecimento a nobre classe.

Aos advogados, falando pelo seu Intérprete, meu amigo Dr. **Hélio Gomes Coelho Júnior**, desfilando adjetivos e virtudes em grau que, tenho certeza não os possuo, mas recebo como destinados à imagem do Juiz Ideal, imagem tão reclamada nos dias presentes.

A todos os funcionários e serventuários da Justiça e da Procuradoria, que, silenciosa e anonimamente, ajudam a elevar sempre mais o nome deste Egrégio Tribunal, rendo a minha homenagem sincera.

Agora, neste instante, deixando o passado, passo a encarar o futuro, e, assim o fazendo, parece que vejo tanta coisa, tanta responsabilidade pesar sobre os meus ombros. Mas aceito-o, e passo resolutamente para novas jornadas confortado pelo que disse Deus, pela boca do profeta Isaías: “O efeito da justiça será paz, e o fruto da justiça repouso e segurança para sempre”.

Senhor Presidente e Eminentíssimos Juizes deste Colendo Tribunal, vim para Esta Corte com o elevado propósito de prestigiamento desta importante Expressão do Poder Nacional. Uma Expressão desarmada, sem dúvida, cujas potencialidades emergem, sobretudo, da força moral dos seus eminentes membros.

Fala-me a consciência que nenhum ato indigno pratiquei durante os longos anos de Ministério Público.

Vim com a certeza do dever cumprido.

Vim, eminentíssimos juizes, com os mais elevados propósitos de paz e concórdia. Poderei divergir de Vossas Excelências, de todos ou de cada um em particular, pois “as idéias não são metais que se fundem” como dizia **Gaspar Silveira Martins**, todavia, eu lhes prometo neste momento solene: se houver de divergir, fa-lo-ei com ética e, sobretudo, com o máximo respeito à opinião conflitante com meu entendimento e especial consideração à pessoa do colega que a esposar.

A arte de julgar é missão tão elevada que só poderá exercê-la quem tem verdadeira vocação, constituindo-se em autêntico sacerdote.

Salientava Calamandrei "que os juízes são como os que pertencem a uma ordem religiosa. Cada um tem que ser um exemplo de virtudes, se não quer que os crentes percam a fé".

Eduardo Couture, honra da cultura jurídica continental perante o mundo afirmava "que a justiça vale em um país o que os juízes valem como homens. Da dignidade do juiz depende a dignidade da justiça. O homem é que dá vida à função, a supera e a exalta. Um país pode viver com leis más, se seus juízes são bons. A um país não lhe servem de nada as boas leis, se seus juízes são maus".

As responsabilidades que pesam nos ombros da Justiça do Trabalho, não me surpreendem, sobretudo no meio das incertezas do mundo atual, pois, além dos tradicionais direitos capitulados nos Códigos, surgiram por força da instabilidade social, motivada pelos cotidianos avanços científicos, as reivindicações a uma paz social justa, à honestidade, ao direito à subsistência, esquecido até agora nas sociedades competitivas, em que o êxito, a riqueza e o poder são pleiteados à custa de sangue e lágrimas.

Quando tomei conhecimento do ato de minha nomeação para Juiz Togado deste Egrégio Tribunal, recolhi-me a meditação e rebusquei em minha estante de livros algo que me falasse de perto a propósito de Justiça. Deparei-me com a Obra de Cervantes e passei os olhos justamente no tópico onde o grande Cavaleiro Andante se pôs a aconselhar o seu inseparável companheiro de aventuras antes deste assumir o governo de uma ilha. Assim ele se manifestou:

"Nunca interpretes arbitrariamente a lei, como costumam fazer os ignorantes que têm presunção de agudos.

Achem em ti mais compaixão as lágrimas do pobre, mas não mais justiça do que as queixas dos ricos.

Procura descobrir a verdade por entre as promessas e dádivas do rico, como por entre os soluços e importunidades do pobre.

Quando se puder atender à equidade, não carregues com todo o vigor da lei no delinqüente, que não é melhor a fama do juiz rigoroso que do compassivo.

Se dobrares a vara da justiça, que não seja ao menos com o peso das dádivas, mas sim com o da misericórdia.

Quando te suceder julgar algum pleito de inimigo teu, esque-te, da injúria e lembra-te da verdade do caso.

Não te cegue paixão própria em causa alheia, que os erros que cometeres, a maior parte das vezes serão sem remédio, e, se o tiverem, será à custa do teu crédito e até da tua fazenda.

A quem hás de castigar com obras, não trates mal com palavras, pois bem basta ao desditoso a pena do suplício, sem o acrescentamento das injúrias.

Ao culpado que cair debaixo da tua jurisdição, considera-o como um mísero, sujeito às condições da nossa depravada natureza, e tudo quanto estiver da tua parte, sem agravar a justiça, mostra-te piedoso e clemente, porque ainda que são iguais todos os atributos de Deus, mais resplandece e triunfa aos nossos olhos o da misericórdia que o da justiça.

Se estes preceitos e estas regras seguirees, Sancho, serão longos os teus dias, eterna a tua fama, grandes os teus prêmios, indizível a tua felicidade; casarás teus filhos como quiseres, terão títulos eles e os teus netos, viverás em paz e no beneplácito das gentes, e aos últimos passos da vida te alcançará a morte em velhice madura e suave, e fechar-te-ão os olhos as meigas e delicadas mãos de teus trinetos. O que até aqui te disse são documentos que devem adornar tua alma".

Senhor Presidente, meus nobres pares, fortalecido por essa lição de justiça, apoiado pelo saber e a experiência dos eminentes integrantes do meu Tribunal, confortado pela confiança dos advogados e de todas as categorias patronais e profissionais, cercado pelo carinho de minha família e de todos os que me são caros, tomo assento entre Vossas Excelências, sem a pretensão de ser um julgador irretocável, mas tão somente um magistrado, falível como são os humanos, por isso, sempre pronto a rever conceitos, posições e determinações, buscando, incessantemente, no livro da vida, a experiência para ser, confio, somente um homem — juiz.

Muito obrigado.

PROCURADORIA REGIONAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Assumi a Procuradoria Regional da Justiça do Trabalho, em virtude da ascensão do Dr. **José Montenegro Antero** ao Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região, o Dr. **Libânio Cardoso Sobrinho**.

O novo Procurador Regional nasceu em 21 de julho de 1944, na cidade de Curitiba, Estado do Paraná. Formado pela Faculdade de Direito da Universidade Católica do Paraná, foi Oficial de Gabinete da Presidência do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná durante os anos de 1969 a 1973, Secretário da Presidência do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná durante o período da gestão do Desembargador Alceste Ribas de Macedo, Secretário das Câmaras Criminais Reunidas do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, Assessor jurídico do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná, Membro efetivo de Comissões Permanentes de Licitação e Compras e de Obras do Tribunal de Justiça do Estado do Paraná. Nomeado Procurador Substituto de Adjunto da Justiça do Trabalho por Decreto do Presidente da República em 14 de dezembro de 1976, enquadrado pela Lei n. 6.788/80 em Quadro Suplementar. Designado em 10 de junho de 1980, pelo Procurador Geral da Justiça do Trabalho, Procurador Regional na vaga do Dr. **José Montenegro Antero**, nomeado Juiz do Tribunal Regional.

JUIZES REPRESENTANTES CLASSISTAS NAS JCJ DA REGIÃO

O Quadro de Juizes Representantes das Categorias Econômicas e Profissionais sofreu várias alterações no decorrer do primeiro semestre do ano de 1980, em virtude do término dos mandatos da maioria de seus integrantes e da nomeação de novos juizes classistas em várias Juntas de Conciliação e Julgamento.

A limitação da matéria destinada a este número da Revista não nos permite realizar, agora, o propósito de dar divulgação a todo o Quadro de Juizes Classistas da Região, com indicação dos períodos correspondentes aos mandatos por eles exercidos, o que faremos no próximo número, quando divulgaremos a relação dos nomes dos integrantes de cada Junta de Conciliação e Julgamento, com indicação do período de mandato dos Juizes temporários.

CONCURSO PARA PROVIMENTO DE CARGOS INICIAIS NA MAGISTRATURA

O Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região iniciou no dia 28 de junho a realização do II CONCURSO PARA PROVIMENTO DE CARGOS DE JUIZ SUBSTITUTO.

Compareceram à primeira prova, de Conhecimentos Gerais de Direito, candidatos, dos quais 70 obtiveram aprovação.

O CONCURSO prosseguirá no decorrer do segundo semestre do exercício.

A COMISSÃO DE CONCURSO está constituída pelos Juízes **Luiz José Guimarães Falcão**, Presidente e **Tobias de Macedo Filho**, bem como pelo Dr. **Nestor A. Malvezzi**, representante da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção do Paraná.

A Banca Examinadora de Conhecimentos Gerais de Direito está composta pelo Juiz **Tobias de Macedo Filho** e pelos Professores **Sansão José Loureiro** e **Odília Ferreira da Luz**; a Banca Examinadora de Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho, Direito Processual Civil e Direito Previdenciário está composta pelos Juízes **Wagner D. Giglio** e **Pedro Ribeiro Tavares** e pelo Professor **Ivan Ordine Righi**, representante da OAB.

A Secretaria do CONCURSO está a cargo da Senhora **Arlette de Araújo Cansini**, Assessora da Presidência do TRT.

EMENTÁRIO

ABANDONO DE EMPREGO

1

Não se caracteriza o abandono de emprego, mas a rescisão por iniciativa do empregado, se este proclama que não voltará a trabalhar e de fato não volta a prestar serviços.

Ac. n. 819/80, de 14.5.80, TRT-PR-RO-1.422/79, Rel.: **Wagner Drdia Giglio**.

2

Ao empregado que deixa de comparecer ao trabalho, porque, ao denunciar, judicialmente, seu pacto laboral, usa do direito que lhe assegura o parágrafo 3.º, do art. 483, da CLT, não se pode imputar a falta grave de abandono de emprego.

Ac. n. 988/80, de 14.5.80, TRT-PR-RO-1.355/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

1

Integra o salário do empregado, para efeito do cálculo de horas extras, o adicional de tempo de serviço pago habitualmente.

Ac. n. 657/80, de 22.4.80, TRT-PR-RO-794/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

AGRAVO

1

— de instrumento.

O traslado das peças mencionadas no parágrafo único do art. 523, do CPC, é obrigatório, sendo ônus do agravante a fiscalização da formação do instrumento. Ausente uma daquelas peças, não se conhece do recurso.

Ac. n. 847/80, de 3.6.80, TRT-PR-AI-06/00, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

(No mesmo sentido o Ac. n. 637/80, de 29.4.80, TRT-PR-AI-05/80, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari**).

2

— de petição.

Não cumprido o Mandado para a entrega dos bens penhorados e arrematados, pelo depositário, deverá depositar ele o valor correspondente a avaliação, dentro do prazo de 24 horas, pena de prisão, como depositário infiel.

Ac. n. 54/80, de 15 1 80, TRT-PR-AP-71/79, Rel.: **Araldo Picanço**.

3

— cabimento.

O agravo de petição somente é cabível das decisões terminativas ou definitivas nas execuções. As decisões interlocutórias serão reapreciadas pelo órgão superior juntamente com o recurso da decisão terminativa ou definitiva.

Ac. n. 139/80, de 30 1 80, TRT-PR-AP-94/79, Rel.: **Tobias^o de Macedo Filho**.

4

— emolumentos.

Não existindo comprovação de que a parte tenha sido regularmente intimada para o preparo, conhece-se do recurso embora não recolhidos os emolumentos devidos.

Ac. n. 58/80, de 15 1 80, TRT-PR-AP-96/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

ALÇADA

1

Salvo se versar sobre matéria constitucional, não caberá recurso inferior a 2 (dois) valores de referência.

Ac. n. 1.141/80, de 18 6 80, TRT-PR-RO-1.614/79, Rel.: **Vicente Silva**.

ALIENAÇÃO DE BENS NO DECURSO DA AÇÃO

1

Mantém-se a penhora em bem alienado no decurso da ação trabalhista, quando configurada a fraude à execução.

Ac. n. 852/80, de 14 5 80, TRT-PR-AP-98/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari**.

ALTERAÇÃO

1

— de função.

Mera troca de denominação funcional, sem alteração da função e sem causar prejuízo ao empregado, não há falar em rebaixamento de cargo, se situando nos limites do poder de comando do empregador.

Ac. n. 833/80, de 21 5 80, TRT-PR-RO-1.538/79, Rel.: **Vicente Silva**.

2

— do contrato.

A alteração unilateral do contrato de trabalho, reduzindo a jornada e diminuindo o salário, é ilícita. Devidas são as diferenças pelo não pagamento do mínimo legal.

Ac. n. 861/80, de 4.6.80, TRT-PR-RO-66/80, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

3

O empregado que, por questão de crença religiosa, é autorizado, pelo empregador, a faltar aos sábados, não pode ser, depois do decurso de 5 (cinco) anos de vigência de tal autorização, ser compelido a trabalhar naquele dia da semana, por importar a exigência em alteração unilateral e injusta do contrato de trabalho.

Ac. n. 478/80, de 26.3.80, TRT-PR-RO-1.424/79, Rel.: **Leonardo Abagge**.

APOSENTADORIA

1

— readmissão.

A aposentadoria do empregado, consumada quando já vigente a Lei n. 6.204/75, que deu nova redação ao art. 453, da CLT, impede o cômputo do período anterior, em seu tempo de serviço, quando readmitido.

Ac. n. 1.073/80, de 20.5.80, TRT-PR-RO-1.592/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

ASCENSÃO FUNCIONAL

1

— pressupostos.

Satisfeitos os pressupostos objetivos para a ascensão funcional contratual e não comprovando a empresa a ocorrência de elementos que a impedissem de proporcioná-la, tem o empregado direito ao acesso ao cargo superior.

Ac. n. 171/80, de 29.1.80, TRT-PR-RO-886/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino**.

ATESTADO MÉDICO

1

— validade.

Mesmo a empresa possuindo serviço médico organizado, não pode ser negada validade a atestado médico fornecido por órgão credenciado pelo INAMPS.

Ac. n. 659/80, de 14.5.80, TRT-PR-RO-812/79, Rel.: **Eros Scheidt Pupo**.

AUMENTO SALARIAL PROMETIDO

1

— descumprimento.

Aumento salarial prometido e não cumprido é descumprimento de cláusula do contrato de trabalho, proporcionando justa ruptura do pacto pelo empregado.

Ac. n. 479/80, de 25.3.80, TRT-PR-RO-1.434/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari**.

AVISO PRÉVIO

1

Indevido é o restante do prazo do aviso prévio concedido, quando a empregada pede dispensa de seu cumprimento e é atendida.

Ac. n. 251/80, de 12.2.80, TRT-PR-RO-878/79, Rel.: **Wagner Drdia Giglio**.

2

— rescisão indireta.

O aviso prévio é devido nas chamadas rescisões indiretas, previstas no art. 483 consolidado, decorrendo da culpa do empregador.

Ac. n. 1.054/80, de 14.5.80, TRT-PR-RO-1.436/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino**.

CAUSA DE PEDIR

1

— condenação e petição inicial.

Impossível o deferimento do pedido fundamentado em causa de pedir diferente da formulada na petição inicial.

Ac. n. 394/80, de 12.3.80, TRT-PR-RO-1.117/79, Rel.: **Wagner Drdia Giglio**.

CERCEAMENTO DE DEFESA

1

— nulidade.

Impedida a empresa de produzir sua prova testemunhal, com a qual pretendia demonstrar que foram, os reclamantes, representantes autônomos, caracterizado resta o cerceamento de defesa, com a conseqüente anulação do processado.

Ac. n. 791/80, de 7.5.80, TRT-PR-RO-375/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

CLÁUSULA DE REVERSÃO

1

— ilegitimidade decorrente de ausência de pressupostos necessários.

É ilegítima a cláusula de reversão não respaldada na lei nem em autorização da Assembléia da categoria profissional ou dos trabalhadores individualmente.

Ac. n. 538/80, de 8.4.80, TRT-PR-RO-1.273/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino.**

COMPETÊNCIA

1

Comprovado que o professor, a par do regime estatutário, ministrava aulas contratado como suplementarista, impõe-se a competência da Justiça do Trabalho, para julgar sua reclamatória contra o Estado, com base no último vínculo.

Ac. n. 990/80, de 21.5.80, TRT-PR-RO-1.369/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

2

— COBAL.

A Justiça do Trabalho é incompetente para julgar os dissídios resultantes das relações de trabalho dos empregados da COBAL, empresa pública federal.

Ac. n. 1.057/80, de 21.5.80, TRT-PR-RO-1.494/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

3

— "ex ratiōne loci".

A mera formalização da contratação do empregado, no local da prestação de serviço, não afasta a competência da Junta de Conciliação e Julgamento da localidade onde ele reside e houve sua efetiva arregimentação, após o que, às expensas do empregador, foi transportado para a cidade onde deveria trabalhar. Aplicação do § 3.º, do art. 651, da CLT.

Ac. n. 1.100/80, de 12.6.80, TRT-PR-RO-53/80, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

4

— INAMPS.

Os dissídios em que é parte o INAMPS, como sucessor da Fundação Legião Brasileira de Assistência em contratos de trabalho por esta celebrados, são da competência da Justiça Federal.

Ac. n. 814/80, de 23.4.80, TRT-PR-RO-1.303/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino.**

COMPLEMENTAÇÃO DA APOSENTADORIA

1

— cálculo.

Integram o cálculo da complementação dos proventos da aposentadoria, de acordo com as CIC do recorrido, as verbas de adicional de função e representação e o abono de dedicação exclusiva recebidas por mais de três anos de exercício de cargo em comissão.

Ac. n. 803/80, de 27.5.80, TRT-PR-RO-1.007/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio**.

CONFISSÃO FICTA

1

Mesmo tenha incorrido a reclamante na pena de confissão ficta, impossível negar-se a existência de vínculo empregatício, quando tal vínculo resultou demonstrado através de outras provas carreadas para os autos, por estabelecer a **ficta confessio**, apenas uma presunção **juris tantum**, que pode ceder diante de outras provas.

Ac. n. 399/80, de 12.3.80, TRT-PR-RO-1.164/79, Rel.: **Leonardo Abagge**.

2

Incabível a aplicação da pena de confissão ficta à reclamada que não comparece à audiência de prosseguimento, se não está expressamente cientificada de que nesta deverá depor.

Ac. n. 627/80, de 23.4.80, TRT-PR-RO-1.397/79, Rel.: **José Lacerda Júnior**.

3

— engarrafamento de trânsito.

A simples alegação de engarrafamento de trânsito, atrasando o comparecimento à audiência em prosseguimento, da qual já estava ciente, não elide a pena de confissão aplicada.

Ac. n. 332/80, de 4.3.80, TRT-PR-RO-833/79, Rel.: **Araldo Picanço**.

4

— Inaplicabilidade.

Ausentes ambas as partes à audiência em que deveriam prestar depoimento, não se lhes aplica pena de confissão, mas julga-se o processo pelo ônus da prova.

Ac. n. 1.132/80, de 24.6.80, TRT-PR-RO-1.070/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio**.

CONGREGAÇÃO RELIGIOSA

1

— trabalho subordinado.

O trabalho subordinado prestado a congregações religiosas, com a finalidade de captação de recursos financeiros, configura relação de emprego regida pelo direito laboral.

Ac. n. 530/80, de 8.4.80, TRT-PR-RO-1.165/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino.**

CONTRATO

1

— a termo.

— nulidade.

O contrato de trabalho a termo deixa de ser considerado como tal, quando os serviços do empregado são necessários, de forma permanente, ao desenvolvimento das atividades da empresa.

Ac. n. 748/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-1.426/79, Rel.: **Leonardo Abagge.**

2

— coletivos de trabalho.

— pessoas jurídicas de direito público interno.

As pessoas jurídicas de direito público interno que mantêm empregados regidos pelas leis trabalhistas, estão obrigadas a cumprir as condições estabelecidas em contratos coletivos de trabalho, salvo se mencionados empregados são beneficiados com reajustes salariais estabelecidos por lei especial.

Ac. n. 753/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-1.443/79, Rel.: **Leonardo Abagge.**

3

— de experiência.

O contrato de experiência é contrato por prazo determinado. Assim o entende a Consolidação das Leis do Trabalho. E, sendo o contrato de experiência contrato a prazo, é passível de uma única prorrogação, a qual não se revestirá de nenhuma ilegalidade.

Ac. n. 762/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-1.477/79, Rel.: **Leonardo Abagge.**

4

— de representação autônoma.

— fraude.

Contrato de representação autônoma, que se segue à rescisão de um contrato individual de trabalho, considera-se em fraude à lei, quando, sem alteração, permaneceu o relacionamento entre as partes, inclusive no tocante à subordinação.

Ac. n. 1.066/80, de 20.5.80, TRT-PR-RO-1.561/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

5

- de trabalho.
- prestação de serviços após demissão.

A demissão se inívalida e o contrato de trabalho continua, se o empregado, mesmo para terminar serviços, permanece trabalhando na empresa.

Ac. n. 734/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-1.035/79, Rel.: **José Luiz Moreira Caciarl.**

6

- prazo determinado.

Nega-se validade à contratação do empregado por prazo determinado, se ocorrente fora das hipóteses previstas no art. 443, parágrafo 2.º, da CLT.

Ac. n. 1.071/80, de 21.5.80, TRT-PR-RO-1.580/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

7

- rescisão.
- simulação.

Comprovada a prestação ininterrupta de serviços, durante 20 anos, nas mesmas funções e em caráter subordinado, considera-se íntegro o contrato de trabalho e simulada a rescisão operada, tão somente, para dar ao empregado denominações outras, de sócio-cotista e de diretor, mas que em nada alteraram sua real posição na empresa.

Ac. n. 839/80, de 7.5.80, TRT-PR-RO-1.576/80, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

CONVENÇÃO COLETIVA

1

Cláusula inserida no contrato de trabalho e que se revela prejudicial ao empregado, em confronto com dispositivos acertados em convenção coletiva, não pode prevalecer.

Ac. n. 1.058/80, de 21.5.80, TRT-PR-RO-1.512/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

CORREÇÃO MONETÁRIA

1

A correção monetária é devida a partir das épocas próprias definidas no art. 2.º do Dec.-lei n. 75, e não apenas a partir da data de ingresso em juízo, mas não corre contra as massas falidas, desde o momento da decretação da quebra.

Ac. n. 7.855/80, de 27.5.80, TRT-PR-AP-101/79, Rel.: **Wagner Drdia Gíglio.**

CUSTAS

1

— início do prazo para a satisfação.

Se o recorrente não foi intimado do cálculo das custas, impossível considerar o recurso interposto deserto, uma vez que o prazo legal para a satisfação das custas começa a fluir a partir da intimação do seu cálculo.

Ac. n. 559/80, de 22.4.80, TRT-PR-AI-04/80, Rel.: **José Lacerda Júnior**.

14.º SALÁRIO

1

O 14.º salário integra a remuneração para o cálculo das verbas rescisórias.

Ac. n. 1.044/80, de 17.6.80, TRT-PR-RO-802/79, Rel.: **Pedro Ribeiro Tavares**.

13.º SALÁRIO

1

Ilegal o pagamento do 13.º salário em parcelas diárias, pois prejudica o empregado e desfigura o instituto.

Ac. n. 1.025/80, de 18.6.80, TRT-PR-RO-31/80, Rel.: **Pedro Ribeiro Tavares**.

DECLARAÇÃO DE OPÇÃO

1

— inexistência.

— condição de optante.

Não contestando a empresa a declaração da empregada, na petição inicial, de que era optante ao regime do FGTS, a asserção se toma por verdadeira, mesmo inexistindo a declaração de opção, por escrito, a que se refere a Lei n. 5.107/66.

Ac. n. 575/80, de 9.4.80, TRT-PR-RO-553/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacciari**.

DEPOIMENTO PESSOAL

1

Depoimento pessoal é meio de prova, como tal, é indiscutível o direito de litigante ao depoimento da parte contrária, desde que oportunamente pedido.

Ac. n. 1.031/80, de 18.6.80, TRT-PR-RO-72/80, Rel.: **Pedro Ribeiro Tavares**.

DEPÓSITO PRÉVIO

1

Somente após a contagem dos juros de mora e da correção monetária devidos sobre a totalidade da condenação, será deduzido o valor do depósito para recurso.
Ac. n. 565/80, de 22.4.80, TRT-PR-AP-103/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

DESPEDIMENTO PRESUMIDO

1

Incontroversa a rescisão e não havendo prova de abandono nem alegação de rompimento por iniciativa do empregado, presume-se o despedimento.
Ac. n. 1.140/80, de 24.6.80, TRT-PR-RO-1.604/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio.**

DESPESAS DE TRANSFERÊNCIA

1

— extinção contratual.

As despesas de transferência a cargo da empresa, na forma do art. 470 da CLT, compreendem as realizadas ao término do contrato, para retorno do empregado ao local da sua contratação.

Ac. n. 290/80, de 4.3.80, TRT-PR-RO-955/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino.**

DISSÍDIO COLETIVO

1

— Taxa de reversão.

Inviável o deferimento da taxa de reversão, quando se trata de Federação, que não presta serviços assistenciais e não tem empregados — e sim sindicatos — como associados.

Ac. n. 1.082/80, de 11.6.80, TRT-PR-DC-06/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

DOCUMENTOS

1

— momento de sua apresentação.

No processo do trabalho, enquanto não encerrada a instrução do feito, lícita a juntada de documentos pelas partes.

Ac. n. 1.003/80, de 10.6.80, TRT-PR-RO-1.564/79, Rel.: **Leonardo Abagge.**

DOMÉSTICO

1

O empregado doméstico pode reclamar na Justiça do Trabalho, além dos direitos que lhe foram contemplados pela Lei n. 5.859/72, exceto o recolhimento das contribuições devidas à Previdência Social, mais salários.

Ac. n. 244/80, de 5.2.80, TRT-PR-RO-1.194/79, Rel.: **Leonardo Abagge**.

DUPLICIDADE DE RELAÇÃO DE EMPREGO

1

Para configurar uma segunda relação de emprego com o mesmo empregador é indispensável a prova de ajuste expresso ou tácito nesse sentido e que o trabalho seja prestado em horário diverso do primeiro contrato e revestido de habitualidade.

Ac. n. 450/80, de 25.3.80, TRT-PR-RO-1.066/79, Rel.: **Indalécio Gomes Neto**.

EMBARGOS

1

— de declaração.

Discussão sobre ausência de prova e suas conseqüências, no deslinde da questão, é matéria alheia aos embargos de declaração.

Ac. n. 1.199/80, de 18.6.80, TRT-PR-RO-772/77, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

2

— inalterabilidade de sentença.

Embargos declaratórios, opostos à decisão de Junta de Conciliação e Julgamento, devem por esta ser solucionados, e não apenas por seu Juiz Presidente. Na decisão de embargos declaratórios não pode a sentença ser alterada, pois que o procedimento infringe a disposição do art. 836 da CLT.

Ac. n. 870/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-658/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari**.

3

— de terceiro.

O recurso cabível contra decisão proferida em embargos de terceiro é o agravo de petição ex vi do art. 897, letra a da CLT. Se o clube que arrenda a exploração de bar não é sucessor nem solidariamente responsável pelas dívidas do arrendatário, bem de sua propriedade, adquirido após a rescisão do contrato de arrendamento, não responde pela execução.

Ac. n. 388/80, de 18.3.80, TRT-PR-RO-1.047/79, Rel.: **Wagner Drdia Giglio**.

— recurso cabível.

A orientação dominante na jurisprudência do Tribunal é de que o recurso cabível em embargos de terceiro é o agravo de petição.

Ac. n. 643/80, de 30.4.80, TRT-PR-AP-35/80, Rel.: J. F. Câmara Rufino.

EMBRIAGUEZ

1

Não se deve exigir exame de dosagem alcoólica para prova de embriaguez, bastando prova testemunhal satisfatória dos sinais externos característicos da intoxicação.

Ac. n. 386/80, de 12.3.80, TRT-PR-RO-1.002/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio**.

ENQUADRAMENTO SINDICAL

1

Não pode Justiça do Trabalho anular ato administrativo da Comissão de Enquadramento Sindical, mas pode contrariá-lo em suas decisões.

Ac. n. 754/80, de 6 5.80, TRT-PR-RO-1.449/79, Rel.: **Leonardo Abagge**.

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

1

Não cabe discricionariedade salarial entre os empregados exercentes da mesma função. O requisito legal de identidade de funções, não pressupõe necessariamente igualdade absoluta de serviços específicos, desde que as operações substanciais sejam comuns.

Ac. n. 651/80, de 29.4.80, TRT-PR-RO-643/79, Rel.: **Eros Scheidt Pupo**.

EQUIVALÊNCIA

1

— função de confiança.

A equivalência entre a indenização e os valores do FGTS é econômica; a regra constitucional é auto-aplicável. Não exerce secretária cargo de confiança se os autos não provam elementos que o configurem.

Ac. n. 594/80, de 22.4.80, TRT-PR-RO-961/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacciarl**.

ESTAGIÁRIO

1

O estagiário só pode subscrever razões de recurso desde que o faça acompanhado de advogado constituído pela parte, pois é deste a prerrogativa de representação perante a instância recursal.

Ac. n. 417/80, de 18.3.80, TRT-PR-RO-1.012/79, Rel.: **Indalécio Gomes Neto**.

EXECUÇÃO

1

Sob pena de ofensa ao disposto no parágrafo único, do art. 879, da CLT, impossível o acolhimento de retenção de parcelas relativas ao INPS, faltas ao serviço e contribuição sindical, não pleiteada na fase cognitiva, nem determinada na sentença exequênda.

Ac. n. 560/80, de 22.4.80, TRT-PR-AP-41/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

FALTA GRAVE

1

— inexistência.

Tolerando o empregador, sem qualquer oposição ou reação, por longo espaço de tempo, a prestação, pelo empregado, de serviços particulares na hora do expediente, não pode, sem antes adverti-lo ou puni-lo pela irregularidade, dispensá-lo com justa causa.

Ac. n. 768/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-1.496/79, Rel.: **Leonardo Abagge**.

FATO NOTÓRIO

1

Mero registro de um fato em um jornal, não torna tal fato um fato notório, no sentido jurídico-processual da expressão. Máxime quando se pretende com ele justificar a rescisão de um contrato de trabalho.

Ac. n. 474/80, de 19.3.80, TRT-PR-RO-1.395/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

FÉRIAS

1

Os afastamentos do empregado, impostos pelo empregador, como medida disciplinar, não são consideradas faltas injustificadas para efeito de determinar o número de dias de férias a gozar.

Ac. n. 455/80, de 25.3.80, TRT-PR-RO-1.102/79, Rel.: **Indalécio Gomes Neto**.

2

— de professor.

As férias de professor devem ser previamente determinadas, inaceitando-se a alegação, posterior à ruptura do contrato de trabalho, de que o pagamento de janeiro — época em que a escola não dava aulas — também as remunerava.

Ac. n. 711/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-126/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacchiari**.

3

— proporcionais.

Não há inconstitucionalidade nos arts. 146 e 147 da CLT, pois a garantia do art. 165, VIII, da Constituição é de "férias anuais". É evidente que para fazer jus às mesmas o empregado tem que trabalhar pelo menos um ano.

Ac. n. 365/80, de 12.3.80, TRT-PR-RO-1.339/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

FGTS

1

— execução direta.

Não tendo sido efetuado os depósitos exigidos pela lei, o empregador responde diretamente pelos prejuízos causados ao empregado.

Ac. n. 214/80, de 30.1.80, TRT-PR-RO-1.135/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

2

— opção por escrito.

É da substância do ato a forma escrita da opção pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Sendo assim, a opção não pode ser presumida pelo fato de que o empregado não era formalmente registrado (art. 1.º, § 2.º, da Lei n. 5.107/66).

Ac. n. 953/80, de 12.6.80, TRT-PR-RO-88/80, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

GESTANTE

1

— contrato de experiência.

A condição de gestante, ocorrente no transcurso de contrato de experiência, não o desnatura. Extinguindo-se o pacto, normalmente, ao término do prazo, não cabe ao empregador o pagamento de salário-maternidade, por incorrer despedida.

Ac. n. 630/80, de 23.4.80, TRT-PR-RO-1.429/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari.**

2

— despedida às vésperas do parto.

Despedida, sem justa causa, às vésperas do parto, conta-se o tempo de serviço da empregada como se fosse dispensada do término do prazo previsto no art. 392, da CLT.

Ac. n. 607/80, de 23.4.80, TRT-PR-RO-1.249/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari.**

3

— estabilidade provisória.

Inexistentes decisão normativa, acordo ou convenção coletiva, que garantam à gestante a chamada estabilidade provisória, impossível seu reconhecimento, em dissídio individual, porque o dispositivo constitucional, sempre invocado, não é auto-aplicável.

Ac. n. 1.094/80, de 12.6.80, TRT-PR-RO-32/80, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

GRATIFICAÇÃO DE NATAL

1

— dobra.

Não se aplica à gratificação de Natal, também chamada de 13.º salário, a dobra estabelecida no art. 467, da CLT, que não permite interpretação ampliativa, em face de seu caráter de penalidade.

Ac. n. 1.048/80, de 20.5.80, TRT-PR-RO-1.393/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

GRUPO

1

— econômico.

— responsabilidade da empresa líder.

A solidariedade dos integrantes do grupo econômico é passiva e, assim, ao credor cabe escolher contra quem executar a obrigação.

Ac. n. 700/80, de 30.4.80, TRT-PR-RO-1.528/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino.**

- empresarial.
- compensação remuneratória indevida.

Empregado contratado, desde o início, para prestar serviços em benefício de várias empresas integrantes do mesmo grupo econômico, não faz jus a compensação econômica suplementar à contratada.

Ac. n. 804/80, de 27.5.80, TRT-PR-RO-1.014/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio**.

HABEAS CORPUS

1

- concessão

A prisão prevista na legislação processual civil só pode ser decretada contra "depositário infiel" e não contra o executado, quando deixa este de assinar o respectivo "Auto de Depósito".

Ac. n. 519/80, de 9.4.80, TRT-PR-HC-01/80, Rel.: **Leonardo Abagge**.

HONORÁRIOS DE ADVOGADO

1

- sindicato.
- federação.

Segundo o art. 16, da Lei n. 5.584, de 02 de junho de 1970, os honorários de advogado, pagos pelo vencido, reverterem em favor do Sindicato e não de Federação.

Ac. n. 969/80, de 12.6.80, TRT-PR-RO-958/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacciari**.

HORÁRIO DE TRABALHO

1

- motorista de Banco.

Motorista, ainda que preste serviço a estabelecimento bancário, integra categoria profissional diferenciada e, portanto, não está sujeito à jornada normal de seis (6) horas, dos bancários, mas à comum, de oito (8) horas.

Ac. n. 1.065/80, de 18.6.80, TRT-PR-RO-1.560/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio**.

HORAS EXTRAS

1

São devidas como extras as horas trabalhadas, superior a duas por jornada, sem acordo de compensação, embora a duração do trabalho semanal seja inferior a 48 horas. Art. 59, § 2.º da CLT.

Ac. n. 273/80, 26.2.80, TRT-PR-RO-1.294/79, Rel.: **Pedro Ribeiro Tavares**.

2

— ausência de fiscalização.

Se o serviço é prestado sem qualquer fiscalização do empregador, mas além da jornada normal, defere-se ao empregado a remuneração pelo serviço extraordinário.

Ac. n. 952/80, de 3.6.80, TRT-PR-RO-84/80, Rel.: **Leonardo Abagge**.

3

— trabalho insalubre.

No sistema de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, adotado pelos Hospitais, inclusive em atividades insalubres e sem contrato escrito de compensação de horário, deve incidir sobre a 9.ª e 10.ª horas, o pagamento do adicional de 25%, impondo-se, sobre a prestação excedente daquele limite, o pagamento integral, como extras, porque ilegal qualquer compensação além de 10 horas por dia.

Ac. n. 834/80, de 7.5.80, TRT-PR-RO-1.540/79, Rel.: **Leonardo Abagge**.

ILEGITIMIDADE PASSIVA

1

Estando provado nos autos que o estabelecimento pertence à mulher, o marido é parte passiva ilegítima para responder aos termos da reclamatória. O fato de se: cabeça do casal não o legitima pois a família não é uma empresa.

Ac. n. 188/80, de 15.1.80, TRT-PR-RO-996/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

IMPROBIDADE

1

— não configuração.

Incabível a configuração da justa causa, se a despedida apenas é efetuada decorridos mais de dois meses da prática do ato de improbidade.

Ac. n. 349/80, de 4.3.80, TRT-PR-RO-1.093/79, Rel.: **José Lacerda Júnior**.

INÉPCIA DA INICIAL

1

Incabível, no processo trabalhista, a aplicação, de plano, pelo Juiz Presidente, do art. 295, do CPC, não só diante das disposições do art. 764, da CLT, como também porque é, a Junta de Conciliação e Julgamento, um órgão colegiado.

Ac. n. 490/80, de 8.4.80, TRT-PR-RO-400/78, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

PERÍCIA DO RECURSO

1

Fato não contestado não pode ser alegado em recurso, por se constituir em inovação não permitida.

Ac. n. 296/80, de 26.2.80, TRT-PR-RO-1.046/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

INSALUBRIDADE

1

Os efeitos pecuniários da constatação da insalubridade são devidos a partir da entrada em vigor da Lei n. 6.514/77 e não somente a partir da perícia que a constata.

Ac. n. 473/80, de 19.3.80, TRT-PR-RO-1.387/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

2

— laudo pericial.

Se a recorrente, na fase de instrução do processo, nada alegou quanto às conclusões de laudo que negou houvesse insalubridade no seu trabalho, não se pode admitir que assim o faça em razões de recurso.

Ac. n. 871/80, de 13.5.80, TRT-PR-RO-705/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacciari**.

3

— nulidade da decisão por falta de perícia.

É obrigação do juízo determinar a realização da perícia nos processos de insalubridade e de periculosidade. A falta dessa prova acarreta a nulidade de decisão, proclamável *ex officio*, por descumprimento de preceito legal de ordem pública, endereçado ao Juiz.

Ac. n. 329/80, de 4.3.80, TRT-PR-RO-770/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio**.

JORNADA DE TRABALHO

1

— horas extras.

A duração normal do trabalho não ultrapassará oito horas diárias, conforme dispõe a lei, e, assim deve ser considerada, para a fixação do trabalho extra, pouco importando que, na semana, não sejam ultrapassadas as 48 horas.

Ac. n. 1.074/80, de 3.6.80, TRT-PR-RÔ-1.606/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

2

— modificação no cálculo do salário.

É ilegal a redução de jornada e modificação na forma do cálculo do salário, efetuadas unilateralmente.

Ac. n. 1.115/80, de 24.6.80, TRT-PR-RO-95/80, Rel.: **Pedro Ribeiro Tavares.**

3

— prorrogação ilegal.

Havendo ilegalidade na prorrogação da jornada de trabalho, e não mero descumprimento de período de descanso intra-jornada, é inaplicável a Súmula TST n. 88.

Ac. n. 702/80, de 30.4.80, TRT-PR-RO-1.545/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino.**

JULGAMENTO "EXTRA PETITA"

1

Decisão que concede indenização quando o pedido foi levantamento do Fundo de Garantia, merece ser reformulada, pois trata-se de julgamento **extra petita**.

Ac. n. 1.138/80, de 24.6.80, TRT-PR-RO-1.584/79, Rel.: **José Lacerda Júnior.**

JUROS DE MORA E CORREÇÃO MONETÁRIA

1

— Cláusula Penal.

Sobre o valor do acordo incidem juros de mora e correção monetária, contados a partir da data do inadimplemento do acordo. A multa contratual estabelecida não exclui a incidência de referidas parcelas, por se tratar de uma figura jurídica de natureza e finalidades distintas.

Ac. n. 932/80, de 28.5.80, TRT-PR-AP-67/79, Rel.: **Leonardo Abagge.**

JUSTA CAUSA

1

— abandono de emprego.

A privação da memória e da vontade, durante o afastamento do emprego, ainda que este tenha perdurado por mais de trinta (30) dias, afasta a configuração do abandono de emprego, por ausência do elemento volitivo.

Ac. n. 181/80, de 29.1.80, TRT-PR-RO-957/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino.**

2

— desuso de equipamento de proteção.

Não constitui justa causa para despedimento do empregado o fato de ser contratado, eventualmente, sem usar capacete em atividade de construção civil.

Ac. n. 305/80, de 12.2.80, TRT-PR-RO-1.215/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino.**

3

— prova.

O inquérito policial, ou a simples queixa-crime, não fazem prova de fato que possa constituir justa causa para a dissolução do contrato de trabalho; mas a prova judicial, colhida no processo do trabalho, da irregularidade da conduta do trabalhador, enquadrada nas disposições do art. 482 consolidado, basta, independentemente da decisão criminal passada em julgado, para a configuração do ilícito trabalhista.

Ac. n. 420/80, de 18.3.80, TRT-PR-RO-1.080/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino.**

LEGITIMIDADE “AD CAUSAM”

1

O cônjuge sobrevivente não pode ser acionado por obrigações do **de cujus** enquanto não for feita a partilha. Somente o espólio é que tem legitimidade para tal.

Ac. n. 367/80, de 12.3.80, TRT-PR-RO-1.358/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho.**

MANDADO DE SEGURANÇA

1

Mandado de segurança impetrado contra decisão judicial transitada em julgado há que ser denegado.

Ac. n. 846/80, de 28.5.80, TRT-PR-MS-01/80, Rel.: **Vicente Silva.**

MARÍTIMO

1

— adicional noturno.

O tripulante pode ser escalado para cumprir o seu quarto de trabalho a qualquer hora, entre zero e 24 horas do dia. Mas, nos quartos compreendidos na jornada noturna, a partir das 22 horas, deve receber o respectivo adicional, face ao princípio constitucional que assegura a todo trabalhador salário noturno superior ao diurno.

Ac. n. 948/80, de 3.6.80, TRT-PR-RO-50/80, Rel.: **Leonardo Abagge.**

MATERIA DISCUTIVEL EM EMBARGOS A EXECUÇÃO

1

O parágrafo 1.º do art. 884 da CLT não esgota a matéria que pode ser discutida em embargos à execução, podendo ser aplicados alguns preceitos do CPC, desde que haja compatibilidade, como é o caso do excesso de execução, previsto no art. 741, inciso V.

Ac. n. 411/80, de 18.3.80, TRT-PR-AP-95/79, Rel.: **Indalécio Gomes Neto**.

NOTIFICAÇÃO

1

— de Prefeitura através de servidor.

No processo trabalhista é válida a notificação de Prefeitura, para comparecer à audiência de conciliação e julgamento, recebida por servidor.

Ac. n. 889/80, de 21.5.80, TRT-PR-RO-1.162/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari**.

2

— revellia.

Restando comprovado que a notificação, para a audiência de julgamento, foi expedida para endereço diverso daquele onde reside o reclamado, considera-se elidida a revellia.

Ac. n. 239/80, de 29.1.80, TRT-PR-RO-1.089/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

NULLIDADE

1

De se anular o processo em que a reclamada manifestou sua intenção de defesa com apresentação de preposto não empregado inadmitido pelo Juiz.

Ac. n. 206/80, de 30.1.80, TRT-PR-RO-1.100/79, Rel.: **Pedro Ribeiro Tavares**.

2

— cerceamento de defesa.

O indeferimento de designação de audiência para ouvida de testemunhas, pela parte ausente injustificadamente à audiência de instrução, não constitui cerceamento de defesa.

Ac. n. 304/80, de 12.2.80, TRT-PR-RO-1.206/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino**.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

1

A participação nos lucros é um direito instituído pela própria empresa em seus estatutos sociais e regulamentos. Se o empregador regulamentou a participação do empregado nos lucros empresariais não pode se furtar à sua concessão.

Ac. n. 589/80, de 29.4.80, TRT-PR-RO-881/79, Rel.: **Eros Scheidt Pupo.**

2

— regulamento da empresa.

A participação em lucros instituída estatutariamente pela empresa, ou por deliberação dos seus órgãos próprios, subordina-se às condições por ela estabelecidas, cabendo-lhe, porém, o ônus da prova de que o empregado não satisfaz tais condições, para eximir-se do pagamento respectivo.

Ac. n. 830/80, de 14.5.80, TRT-PR-RO-1.520/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino.**

PEDIDO DE DEMISSÃO

1

Não sendo válido o pedido de demissão, cabe ao empregado estável retornar ao trabalho e não pleitear indenização, por nada justificar o pagamento deste, a não ser que o empregador tenha dado motivo justo para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Ac. n. 484/80, de 26.3.80, TRT-PR-RO-1.510/79, Rel.: **Leonardo Abagge.**

2

— coação.

O pedido de demissão feito sob coação não tem qualquer valor. A empresa não pode fazer justiça pelas próprias mãos retendo bem do empregado para ressarcir-se de prejuízo que o mesmo tenha causado.

Ac. n. 309/80, de 26.2.80, TRT-PR-RO-1.243/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho.**

PENHORA

1

Viúva de ex-sócio da executada não pode ter seus bens particulares penhorados, para garantia de débito da empresa, ainda mais quando contraído em época posterior à retirada de seu finado marido, da sociedade.

Ac. n. 563/80, de 22.4.80, TRT-PR-AP-87/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

PERÍCIA

1

Ocorre nulidade quando a parte não é intimada para apresentação de quesitos, contrariando despacho.

Ac. n. 798/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-824/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari**.

PERÍODOS DESCONTÍNUOS

1

— pagamento da indenização do tempo anterior por ações.

— Invalidez.

A indenização legal a que se refere o art. 453 da CLT é a paga em dinheiro, de acordo com os critérios do art. 477 da CLT, ou o regular levantamento dos depósitos do FGTS.

Ac. n. 1.062/80, de 18.6.80, TRT-PR-RO-1.548/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio**.

PETIÇÃO INICIAL

1

— Inépcia.

Somente se configura a inépcia da petição inicial se presente alguma das hipóteses previstas pelo parágrafo único do art. 295 do CPC.

Ac. n. 698/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-1.507/79, Rel.: **José Lacerda Júnior**.

PREPOSTO

1

Inteligência do art. 843, § 1.º da CLT. Não havendo má fé, mas intuito de se defender, não deve ser considerado revel o empregador que se faz representar por preposto que não é seu empregado, mas adiada a audiência, para que se regularize a representação. Nada obstante, deixa-se de declarar nulidade por incurrer prejuízo.

Ac. n. 882/80, de 3.6.80, TRT-PR-RO-1.111/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio**.

PRESCRIÇÃO

1

— interrupção.

A simples propositura da ação, no processo do trabalho, interrompe a prescrição, independentemente da notificação-citatória da reclamada, posto que esta se realiza sem prévio despacho do Juiz.

Ac. n. 996/80, de 28.5.80, TRT-PR-RO-1.489/79, Rel.: **Leonardo Abagge**.

— recurso "ex officio".

Se a prescrição não foi argüida formalmente pela pessoa jurídica de direito público, é insuscetível de reconhecimento por efeito do recurso *ex officio*.

Ac. n. 838/80, de 14.5.80, TRT-PR-RO-1.570/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino**.

PROFESSORES

1

— remuneração.

Os professores remunerados por horas-aula não têm remunerados os dias de repouso pelo fato de o cômputo mensal ser feito à base de quatro semanas e meia.

Ac. n. 277/80, de 12.2.80, TRT-PR-AP-105/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino**.

PROVA

1

— documento.

A juntada por uma das partes, de documento, após a petição inicial e a contestação, impõe seja ouvida a parte contrária, sob pena de nulidade por cerceamento de defesa.

Ac. n. 384/80, de 18.3.80, TRT-PR-RO-990/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio**.

RECLAMANTE

1

— testemunha.

— validade do depoimento.

Não está impedido de depor, como testemunha, reclamante em outra reclamação contra a mesma empresa.

Ac. n. 715/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-573/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari**.

RECURSO

1

— agravo de instrumento.

Do despacho que rejeita a impugnação ao cálculo da condenação não cabe agravo de instrumento.

Ac. n. 135/80, de 30.1.80, TRT-PR-AI-43/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino**.

2

— Deserção.

Deserto se revela o recurso, quando o depósito se ateve, apenas, à parte líquida da condenação, sem considerar o valor arbitrado para efeito de custas. Aplicação do parágrafo 2.º, do art. 899, da CLT.

Ac. n. 496/80, de 9.4.80, TRT-PR-RO-801/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

3

— ex officio.

— cabimento.

Não cabe recurso ex officio na fase executória das reclamações trabalhistas, obrigatório o duplo grau de jurisdição apenas na fase cognitiva.

Ac. n. 257/80, de 12.2.80, TRT-PR-RO-982/79, Rel.: **Pedro Ribeiro Tavares.**

4

— fundação.

A Fundação, ainda que criada como de direito público, não goza dos privilégios estabelecidos no Dec.-lei n. 779/69, se explora atividade econômica.

Ac. n. 1.194/80, de 10.6.80, TRT-PR-RO-630/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

5

— prazo para interposição.

Recebida a intimação da sentença, no sábado, o prazo recursal começa a correr a partir do primeiro dia útil imediato.

Ac. n. 489/80, de 8.4.80, TRT-PR-AP-104/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem.**

6

— subscrição por advogado sem procuração.

Não se conhece de recurso subscrito por advogado cuja procuração foi invalidada pela outorga de outra, sem reserva de poderes a novo procurador.

Ac. n. 783/80, de 27.5.80, TRT-PR-AP-92/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio.**

REEMBOLSO DE DESPESAS

1

O reembolso de despesas feitas pelo empregado pelo desempenho de sua função, não integra o salário do mesmo para nenhum fim.

Ac. n. 407/80, de 11.3.80, TRT-PR-RO-1.266/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho.**

REINTEGRAÇÃO

1

— conversão em indenização.

O empregado estável irregularmente despedido não tem ação para haver indenização, mas apenas sua reintegração. Só o Juiz pode converter a reintegração em pagamento de indenização dobrada, se comprovada incompatibilidade.

Ac. n. 960/80, de 28.5.80, TRT-PR-RO-809/79, Rel.: **Pedro Ribeiro Tavares**.

RELAÇÃO DE EMPREGO

1

A prestação continuada de serviços, por parte do chamado chapa, que, inclusive, viajava com os caminhões da reclamada, leva à aceitação de relação de emprego entre as partes.

Ac. n. 593/80, de 22.4.80, TRT-PR-RO-930/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

2

— com o Estado.

A legislação estadual somente se aplica aos empregados contratados pelo Estado quando não incompatível com a legislação trabalhista. Competindo à União legislar sobre direito do trabalho, é de natureza supletiva a legislação estadual respectiva.

Ac. n. 576/80, de 29.4.80, TRT-PR-RO-564/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacciari**.

3

— escrevente de Cartório.

É empregado regido pela CLT e não funcionário público estatutário, escrevente de cartório não oficializado que, além dessa circunstância, também é remunerado pelo mesmo.

Ac. n. 513/80, de 25.3.80, TRT-PR-RO-1.396/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino**.

4

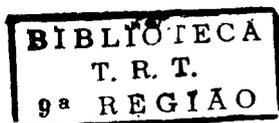
— vendedor viajante.

— Inexistência.

Não é empregado, mas trabalhador autônomo, o vendedor viajante que faz seu próprio itinerário, não tem exclusividade e mantém contrato com a cláusula **del credere**.

Ac. n. 408/80, de 19.3.80, TRT-PR-RO-1.292/79, Rel.: **Wagner Drdia Giglio**.

REMUNERAÇÃO



1

— ajuda de custo.

A parcela salarial fixa, paga habitual e independentemente da realização das despesas eventuais que se destinava a cobrir, tem natureza salarial.

Ac. n. 692/80, de 30.4.80, TRT-PR-RO-1.476/79, Rel.: J. F. Câmara Rufino.

2

— de professor.

— salário mínimo.

Não sendo especificamente professor contratado para receber por hora-aula, a ele se torna devido o salário mínimo.

Ac. n. 865/80, de 29.4.80, TRT-PR-RO-213/79, Rel.: José Luiz Moreira Cacchiari.

3

— Ressarcimento de despesas.

As despesas de viagem indenizadas pela empresa ao empregado motorista não integram a remuneração.

Ac. n. 677/80, de 29.4.80, TRT-PR-RO-1.298/79, Rel.: J. F. Câmara Rufino.

REPRESENTAÇÃO PROCESSUAL

1

— comissário de concordata.

O Comissário da concordata preventiva ou suspensiva da falência não tem poderes de representação processual do concordatário e, em consequência, não pode intervir no processo nessa condição.

Ac. n. 779/80, de 14.5.80, TRT-PR-AI-01/80, Rel.: J. F. Câmara Rufino.

2

— recurso.

O recurso é ato processual privativo da parte ou do advogado regularmente inscrito na OAB. O preposto e/ou estagiário de direito não tem capacidade processual para o ato.

Ac. n. 686/80, de 30.4.80, TRT-PR-RO-1.432/79, Rel.: J. F. Câmara Rufino.

REPRESENTANTE SINDICAL

1

— despedida.

Os direitos do representante sindical, injustamente despedido são contados até um ano após o término de seu mandato.

Ac. n. 732/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-991/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari**.

RESCISÃO

1

— do contrato de trabalho.

Quando o empregado não consigna, na inicial, porque rescindiu o contrato de trabalho, impossível o acolhimento de seus "esclarecimentos", prestados em depoimento pessoal, para se entender configurada a hipótese do art. 483, da CLT, desde que subtraída foi à empresa a oportunidade de se manifestar, na contestação, sobre os motivos ensejadores da denúncia contratual.

Ac. n. 1.075/80, de 20.5.80, TRT-PR-RO-1.608/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

2

— fraude.

— coação.

Restam afastadas a coação e a fraude invocadas, se a rescisão contratual foi homologada pelo Sindicato, confessando o empregado que lá esteve e nada alegou, não cuidando, ainda, de elidir a validade daquele ato por qualquer meio probatório.

Ac. n. 552/80, de 9.4.80, TRT-PR-RO-1.410/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

3

— menor.

A teor do art. 439, consolidado, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos rescindir o contrato de trabalho sem a assistência dos seus responsáveis legais.

Ac. n. 1.116/80, de 25.6.80, TRT-PR-RO-96/80, Rel.: **Vicente Silva**.

REVELIA

1

Não obstante a ocorrência de revelia, não pode prosperar a condenação que se baseia na alteração da causa de pedir, exposta no depoimento pessoal do reclamante. Aplicação do art. 321, do CPC.

Ac. n. 44/80, de 8.1.80, TRT-PR-RO-805/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

REVISÃO DE DISSÍDIO COLETIVO

1

O processo de Revisão de Dissídio Coletivo não se subordina à exigência do parágrafo 4.º, do art. 616, da CLT.

Ac. n. 1.078/80, de 11.6.80, TRT-PR-RDC-02/80, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

SENTENÇA

1

— nulidade.

Sentença que declara não ter elementos para formar convicção, e determina que parte do pedido será devida se a verba for apurada em liquidação por cálculo, é nula de pleno direito porque, incerta, denega a prestação jurisdicional e atribue funções de julgador a funcionário (contador).

Ac. n. 232/80, de 12.2.80, TRT-PR-RO-845/79, Rel.: **Wagner Drdla Giglio**.

SERVIDOR PÚBLICO

1

— regime jurídico.

O art. 106 da Constituição Federal prevê regime jurídico especial apenas para servidores admitidos em caráter temporário ou para o exercício de funções de natureza técnica especializada. Datilógrafa contratada por prazo indeterminado não se enquadra no dispositivo em questão.

Ac. n. 282/80, de 26.2.80, TRT-PR-RO-531/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

SINDICATO

1

— **jus postulandi**.

O Sindicato somente pode representar (substituir processualmente) o associado ou assistir o trabalhador da categoria que representar em juízo, através advogado regularmente constituído, seu presidente não tem capacidade postulatória para tanto.

Ac. n. 635/80, de 23.4.80, TRT-PR-RO-1.378/79, Rel.: **Pedro Ribeiro Tavares**.

SÓCIO-GERENTE

1

— inexistência de vínculo empregatício.

O sócio-gerente de sociedade por quotas de responsabilidade limitada designado como tal no próprio contrato social, não é empregado, posto que, na sociedade não há dependência de um sócio para com os outros. Todavia, **embora viável é possível** que o sócio, além dessa condição, seja também empregado da sociedade; para que tal ocorra, é necessário e indispensável que ambas as situações fiquem bem claras e definidas, de modo que se possa desvincular uma situação da outra.

Ac. n. 336/80, de 26.2.80, TRT-PR-RO-983/79, Rel.: **Leonardo Abagge**.

SUCCESSÃO DE EMPREGADORES

1

Configura sucessão a aquisição de estabelecimentos com absorção de serviços noutra localidade por encerramento de atividade da vendedora.

Ac. n. 229/80, de 29.1.80, TRT-PR-RO-495/79, Rel.: **Pedro Ribeiro Tavares**.

TAXA DE REVERSÃO

1

— consentimento do empregado.

Não prevendo a Convenção Coletiva de Trabalho que o desconto em favor do Sindicato obreiro fica condicionado ao prévio e expresso consentimento do empregado, a tese não pode ser discutida em ação de cumprimento.

Ac. n. 1.008/80, de 3.6.80, TRT-PR-RO-1.590/79, Rel.: **Leonardo Abagge**.

2

— correção monetária.

O débito trabalhista sobre o qual incide a correção monetária é do empregador ao empregado, e não deste ao sindicato de classe.

Ac. n. 793/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-442/79, Rel.: **José Luiz Moreira Cacclari**.

TEMPO DE SERVIÇO

1

— anterior à aposentadoria.

Empregado aposentado em 1972, sob o amparo do então disposto pelo art. 453, consolidado, não pode ser alcançado pela disposição acrescentada pela Lei

n 6 204, de 29 4 75 sob pena de se estar ferindo o princípio constitucional de que a lei não prejudicará o direito adquirido.

Ac n 890/80, de 27 5 80, TRT-PR-RO-1 201/79, Rel **Vicente Silva.**

2

— soma de períodos descontínuos

Não se somam tempos de serviço prestados sob os regimes diversos da CLT e do FGTS

Ac n 756/80, de 14 5 80, TRT-PR-RO 1 454/79, Rel **Wagner Drdla Giglio.**

TERCEIROS

1

Embora não tenham sido parte no feito, não são terceiros na fase executória, adquirentes de imóvel alienado pelo empregador e que const.tua todo o patrimônio da empresa

Ac n 140/80, de 30 1 80, TRT-PR-AP-102/79, Rel **Pedro Ribeiro Tavares.**

TESTEMUNHAS

1

— desnecessidade de arrolamento

O processo do trabalho não exige o arrolamento prévio de testemunhas. A recusa do Juízo em inquirir as presentes, ainda que não arroladas cercea a defesa da parte e pode causar nulidade processual

Ac n 621/80 de 26 3 80, TRT-PR-RO-1 364/79, Rel **Wagner Drdla Giglio.**

2

— numero

Não tem direito a ouvida de mais de três testemunhas a parte que concordou com a juntada de processos sem opor qualquer condição

Ac n 187/80, de 30 1 80 TRT PR RO 988/79, Rel **Pedro Ribeiro Tavares.**

TRABALHO

1

— bancário

É bancário empregado de portaria que trabal.t em Banco, embora contratado por empresa de mão-de-obra do mesmo grupo empresarial

Ac n 1 000/80, de 12 6 80, TRT PR RO 1 519/79, Rel **Pedro Ribeiro Tavares.**

2

— intermitente.

O trabalho intermitente não pode ser confundido com o trabalho eventual. A prestação de trabalhos de limpeza, uma vez por semana, durante longos anos, mediante subordinação e remuneração, caracteriza a relação de emprego.

Ac. n. 524/80, de 23.4.80, TRT-PR-RO-534/79, Rel.: **Tobias de Macedo Filho**.

3

— rural.

— safrista.

Trabalho esporádico, eventual, no corte de arroz, sem a comprovação de subordinação, não caracteriza seu prestador como safrista.

Ac. n. 267/80, de 12.2.80, TRT-PR-RO-1.224/79, Rel.: **Carmen Amin Ganem**.

VIGILANTE

1

Não há como confundir as atribuições do vigia e do vigilante, pois deste se exige formação metódica e está submetido a risco que aquele não está, sendo a jornada normal, do último, de 8 horas por dia, devendo as excedentes serem pagas como extras.

Ac. n. 670/80, de 29.4.80, TRT-PR-RO-1.115/79, Rel.: **Indalécio Gomes Neto**.

2

— bancário.

— solidariedade não reconhecida.

O vigilante-bancário mantém vínculo empregatício com a empresa de vigilância que o contratou e não com o Banco no qual executa o serviço, inexistindo, por isso, qualquer responsabilidade deste, relativamente às obrigações decorrentes do contrato de trabalho, nem mesmo de natureza subsidiária.

Ac. n. 817/80, de 6.5.80, TRT-PR-RO-1.418/79, Rel.: **Leonardo Abagge**.

3

— trabalho permanente.

Os vigilantes bancários, contratados para prestação de serviço permanente de vigilância por empresa especializada integrante do grupo econômico a que pertence a empresa bancária, gozam das prerrogativas da categoria profissional dos bancários.

Ac. n. 534/80, de 8.4.80, TRT-PR-RO-1.251/79, Rel.: **J. F. Câmara Rufino**.

