



SENADO FEDERAL

MENSAGEM

Nº 109, de 2000

Submete à apreciação do Senado Federal o nome do Senhor JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA, para compor o Tribunal Superior do Trabalho, no cargo destinado a membro do Ministério Público do Trabalho, na vaga decorrente da aposentadoria do Ministro Armando de Brito.

Mensagem nº 109 de 2000

Mensagem nº 625

Em 05/05/2000

Senhores Membros do Senado Federal,

Nos termos do § 2º, do artigo 111 da Constituição, tenho a honra de submeter à aprovação de Vossas Excelências o nome de JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA, para compor o Tribunal Superior do Trabalho, no cargo destinado a membro do Ministério Público do Trabalho, na vaga decorrente da aposentadoria do Ministro Armando de Brito.

Os méritos do indicado, que me induziram a escolhê-lo para o desempenho desse elevado cargo, constam do anexo "curriculum vitae".

Brasília, 3 de maio de 2000.



CURRICULUM VITAE

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA
Subprocurador-Geral do Trabalho

Residência: (61) 244-1638 e 9976-9393
MPT. : (61) 314-8532

Objetivo:

Candidatura ao Cargo de Ministro Togado do Tribunal Superior do Trabalho, em vaga destinada a membro do Ministério Público do Trabalho.

0. IDENTIFICAÇÃO

NOME: JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA

FILIAÇÃO: Valdemar Rodrigues Pereira e Luiza Brito Pereira

NACIONALIDADE: Brasileira

NATURALIDADE : Maranhense

LOCAL DE NASCIMENTO: Sucupira do Norte/MA

DATA DE NASCIMENTO : 04 de setembro de 1952

CÉDULA DE IDENTIDADE: RG 464.529 / SEP-DF

OCUPAÇÃO ATUAL :

Membro do Ministério Público do Trabalho - Subprocurador-Geral

ESTADO CIVIL: Casado

NOME DA ESPOSA: Leila Rejane Fernandes Pereira

FILHAS: Ana Luisa Fernandes Pereira
Débora Cristina Fernandes Pereira

ENDEREÇO RESIDENCIAL: SQS 207, Bloco "C", APT. 608
70253.030 BRASÍLIA-DF
fone: (61) 244-1638 e 9976-9393

ENDEREÇO PROFISSIONAL:

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

SAS Qd. 4 Bl. "L" Gab. 812 (ED. MPT)

CEP: 70070-900 - BRASÍLIA - DF - Fone: (61) 314-5832

1 - C U R S O S

1.1.Primário

Concluído no Grupo Escolar "João Pessoa", em dezembro de 1966, Turno vespertino - Colinas -MA

1.2.Ginasial

Concluído no Colégio Comercial do Agreste, em dezembro de 1970, turno noturno - Colinas-MA

1.3.Colegial

Concluído no Colégio Comercial do Agreste, em dezembro de 1973, turno noturno - Colinas-MA

1.4.Superior - Direito

Curso de 'Bacharel em Direito, cursado no Instituto de Ciências Sociais, da Associação de Ensino Unificado do Distrito Federal - AEUDF, "colação de grau", no dia 10 de setembro de 1981 - Brasília-DF.

1.5.Pós-Graduação

Curso de Pós-Graduação "*latu senso*", Direito Público, com habilitação para o magistério superior, no Instituto de Ciências Sociais da Associação de Ensino Unificado do Distrito Federal - AEUDF (ICAT), concluído no dia 12 de julho de 1984. Curso realizado nos termos da Resolução nº 14/77, do Conselho Federal de Educação. - Brasília-DF.

1.6.Escola Superior do Guerra

Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia, ministrado pela Escola Superior de Guerra, no período de janeiro a dezembro de 1991 - Rio de Janeiro/RJ

Monografia apresentada: **O SINDICALISMO NO BRASIL**

2. EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

2.1. Atividade de extensão universitária na UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, sobre Legislação Trabalhista, no período de 12 a 21 de novembro de 1980 - Brasília-DF.

2.2. Estágio Profissional (DIREITO) promovido pelo ICS/AEUDF, em convênio com a OAB/DF, no período de agosto a novembro de 1980.

2.3. Estágio de Prática Forense, junto a Defensoria Pública do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios, no período de abril/1980 a setembro/1981. Brasília-DF.

2.4. Atividades de extensão Universitária, perante a FACULDAD DE DERECHO Y C. SOCIALES, da Universidad Nacional de Assuncion - Paraguay, 1981, - Assuncion - Paraguay.

3. CONGRESSOS

3.1 Participação

3.1.1 Congresso sobre Reforma da Legislação Trabalhista, promovido pela Universidade de Brasília, no período de 12 a 21 de novembro de 1980 - Brasília-DF.

3.1.2 Congresso Jurídico comemorativo do quadragésimo aniversário de instalação da Justiça do Trabalho no Brasil, no período de 28 de abril a 01 de maio de 1981 - Brasília-DF.

3.1.3 Congresso sobre Direito do Trabalho, realizado pela OAB-DF, no período de 21 a 24 de setembro de 1981.

3.1.4. Congresso Comemorativo do Cinquentenário da CLT, promovido pelo TST, nos dias 28 e 29 de outubro de 1993 - Brasília-DF

3.2 Trabalhos Apresentado em Congressos

3.2.1.O Sindicalismo no Brasil. Trabalho Especial ("TE"), perante a Escola Superior de Guerra, Rio de Janeiro - dezembro de 1991.

3.2.2.Funções Institucionais do Ministério Público do Trabalho. Trabalho apresentado no II Ciclo de Debates de Direito do Trabalho de Cuiabá, realizado nos dias 12 e 13 de junho de 1992, promovido pela OAB-MT, IAB-MT e AAT-MT.

3.2.3.Aspecto Jurídico e Proteção ao Trabalho do Adolescente: Aplicabilidade, Lacunas e Exigências Atuais (Diagnóstico e Proposição). Trabalho apresentado no " XVIII Forum Nacional de Dirigentes de Órgãos Governamentais de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente - FONACRIAD" em São Luis-MA, no período de 02 a 04 de junho de 1993.

4. TRABALHOS PUBLICADOS

4.1. Funções Institucionais do Ministério Público do Trabalho. Revista do Ministério Público do Trabalho. - Ed. LTr. nº 4 - Setembro/92, páginas 87/100.

4.2. A Greve nos Serviços Públicos e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Revista de Direito do Trabalho - Ed. Genesis, Nº 5 - Maio/93 páginas 457/461.

4.3. Anotações sobre a Competência do Ministério Público do Trabalho diante do Inciso II, do Artigo 83, da Lei Complementar nº 75/93. Revista LTr. Julho/1993, páginas 859/863.

4.4. Proteção ao Trabalho do Adolescente - Diagnóstico e Proposição. Revista do Ministério Público do Trabalho - Ed. LTr. nº 6 - Setembro/93, páginas 125/140.

5. CONDECORAÇÕES

5.1. Medalha Comemorativa do 40º Aniversário de Instalação da Justiça do Trabalho no Brasil - maio de 1981; Medalha outorgada pelo Tribunal Superior do Trabalho - Brasília-DF.

5.2. Comenda da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho, grau Comendador. Condecoração ofertada pelo Tribunal Superior do Trabalho (Conselho da Ordem do Mérito Judiciário do Trabalho), Agosto de 1992 - Brasília-DF.

6. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

6.1. Magistério Superior

6.1.1. Disciplinas: Direito do Trabalho III e Prática Forense Trabalhista, no Curso de Direito da Faculdade de Direito do Distrito Federal, do CEUB, julho/85 - janeiro/86 - Brasília-DF

6.1.2. Disciplina: Direito Processual do Trabalho, no Curso de Direito da AEUDF, no período de 1989/1990 - Brasília-DF.

6.2. Exercício da Advocacia e de Consultoria

6.2.1. Integrante da Advocacia Maciel S/C no período de maio de 1982 a março de 1983, exercendo a advocacia perante as JCJ's de Brasília, TRT da 10ª Região e TST.

6.2.2. Advogado-consultor do Conselho Federal de Corretores de Imóveis, no período de 01.10.82 a maio de 1988 - Brasília-DF;

6.2.3. Advogado-consultor da Federação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino - FENEN, no período de 1982 a maio de 1988.

6.2.4. Advogado-empregado, da Rede Ferroviária Federal S/A, perante o Tribunal Superior do Trabalho, Tribunal Federal de Recursos e Supremo Tribunal Federal, no período de dezembro de 1983 a maio de 1988.

6.2.5. Escritório profissional - advogado autônomo - até maio de 1988 - quando exerceu a advocacia trabalhista em Brasília, inclusive perante o TST.

6.3. Membro do Ministério Público do Trabalho

6.3.1. Ministério Público do Trabalho, ingresso por concurso público de provas e títulos, em maio de 1988, ocupando atualmente, o cargo de Subprocurador-Geral do Trabalho, provimento efetivo, para o que foi promovido por merecimento no dia 12.07.89.

7. APROVAÇÃO EM CONCURSOS PÚBLICOS DE PROVAS E DE TÍTULOS '

7.1. Aprovado no Concurso Público para Assistente Jurídico do Distrito Federal, conforme publicação no DO-DF do dia 25.02.83, pág.. 11.

7.2. Aprovado no Concurso Público de provas e títulos para o cargo de Procurador do Trabalho, conforme publicação do DOU-I de 18.03.88 pág.. 4571.

8. OUTRAS ATIVIDADES

8.1. Participação em Banca Examinadora de concurso público para Advogado da TERRACAP (como presidente da banca), conforme Ordem de Serviço nº 109/IDR, publicada no DO-DF de 25.11.87.

8.2. Participação de Banca Examinadora de concurso para Advogado da TELEBRASILIA, realizado pela UnB em 1993, disciplina: Direito do Trabalho.

9. ATIVIDADES ATUAIS

9.1. Membro do Ministério Público do Trabalho.

9.1.1. Após aprovação no concurso público de provas e títulos, nomeado por Decreto do Sr. Presidente da República, conforme Portaria de 28 de abril de 1988, publicada no DOU II, de 02 de maio de 1988.

9.1.2. Promovido a Procurador do Trabalho de 1ª Categoria mediante Portaria nº 443, de 18.08.88, do Sr. Ministro de Estado da Justiça - DOU II, de 19.08.88. passando a officiar perante o Tribunal Superior do Trabalho.

9.1.3. Promovido, por merecimento, a Subprocurador-Geral do Trabalho, pela Portaria de 10.07.89, do Sr. Procurador-Geral da República, publicada no DOU II de 12.07.89, cargo que ocupa até esta data, oficiando perante o Tribunal Superior do Trabalho

Brasília, abril de 2000.



João Batista Brito Pereira
Subprocurador-Geral do Trabalho

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

**REVISTA DO
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO**

ANO II - Nº 4 - SETEMBRO, 1992



SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO – A DEFESA DOS INTERESSES DIFUSOS E COLETIVOS DA SOCIEDADE	
Ives Gandra da Silva Martins Filho	13
MULTA CONVENCIONAL E O VALOR COMO CLÁUSULA PENAL	
Maria Aparecida Gugel	17
O JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO	
Jorge Eduardo de Sousa Maia	22
CONTRATO LABORAL COM FINS ELEITOREIROS – NULIDADE E COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL	
Armando de Brito	25
LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO SINDICAL E DESMEMBRAMENTO DA BASE TERRITORIAL	
Celso Ribeiro Bastos	31
ALGUMAS DIRETRIZES PARA A REFORMA CONSTITUCIONAL DE 1993	
Ives Gandra da Silva Martins	41
CONTRIBUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NA ELABORAÇÃO DO DIREITO SOCIAL INTERNACIONAL	
Héctor G. Bartolomei de la Cruz	54
AÇÃO CAUTELAR – PRESSUPOSTOS GERAIS – CABIMENTO NA AÇÃO RESCISÓRIA	
Luiz Carlos Amorim Robortella	77
A SUBSTITUIÇÃO DOS EMPREGADOS PELO SINDICATO DE SUA CATEGORIA PROFISSIONAL	
Gualdo Amaury Formica	85

FUNÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	
João Batista Brito Pereira	87
O ESTAGIÁRIO NA JUSTIÇA DO TRABALHO	
Lélia Guimarães Carvalho Ribeiro	101
PRESCRIÇÃO: 1. TRABALHADORES URBANOS; 2. TRABALHADORES RURAIS; 3. EMPREGADOS DOMÉSTICOS; 4. FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO; 5. CONCLUSÕES	
Guilherme Mastrichi Basso	109
COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA JULGAR LITÍGIOS ENTRE SERVIDORES ESTATUTÁRIOS E A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	
Sebastião Lemes Borges	132
REINTEGRAÇÃO DO TRABALHADOR ACIDENTADO – COMPETÊNCIA PARA RESOLVER SOBRE A EXISTÊNCIA OU NÃO DO ACIDENTE OU DOENÇA DO TRABALHO	
Raimundo Simão de Melo	139
REPORTAGEM JURÍDICA – INQUÉRITOS CIVIS E AÇÕES CÍVIS PÚBLICAS AJUIZADAS PELO MPT – DECISÕES JUDICIAIS A RESPEITO	
Da Redação	145
EVENTOS	
1 – ESTÁGIO ACADÊMICO REMUNERADO	170
2 – NOVA DIRETORIA DA ANPT	170
3 – I CONGRESSO GOIANO DE DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO	171
4 – OTHONGALDI ROCHA, JUIZ DO TRT DA 21ª REGIÃO ..	171
ÍNDICE REMISSIVO – NÚMEROS ANTERIORES	173

FUNÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO^(*)

João Batista Brito Pereira^(**)

O Ministério Público esteve, e ainda hoje está, marcado pela figura do PROMOTOR, aquele que promove o andamento de determinadas ações perante a Justiça. Notadamente perante o Juízo criminal. Por ser aquele que tem a atribuição de denunciar a prática do delito é, por vezes, chamado de acusador público. E, no dizer de Pontes de Miranda, o Ministério Público promove, postula, pede, impetra, litiga. Nenhum ato dele é de ordenação ou de coordenação. É de promoção. A atividade, a que se possa aludir, é sua, e consiste em promover. O velho termo Promotor é expressivo. A atividade ou é positiva ou negativa (= de defesa).

Certo. É essencial ao ofício do Ministério Público promover; e prossegue o jurista: "esse promover é tão essencial à vida das sociedades contemporâneas, e cada vez o será mais intimamente, que constitui atividade obrigatória. Dois princípios o governam: o princípio da legalidade (no Brasil desde 1934, de constitucionalidade) e o da hierarquia funcional. Não há, portanto, possibilidade de se introduzir, na estrutura e no regime de tal ofício, o princípio da oportunidade, de que tratam, a outros, respetos, a processualística e a política. O exercício das funções não pode depender de considerações de oportunidade. Existe Ministério Público, assim na União como nos Estados-membros, e as suas funções têm de ser exercidas. O Governador não pode, como o Presidente da República também não o poderia, ordenar que, em certo caso, ou em certas espécies, o Ministério Público, não promova"⁽¹⁾.

O Ministério Público, como instituição, se encarrega de velar pela observância das leis e da Constituição. De igual modo, tutela o interesse do Estado, de certas instituições, de incapazes, de massas e de ausentes. Não

(*) Palestra proferida no II CICLO DE DEBATES DE DIREITO DO TRABALHO DE CUIABÁ, realizada nos dias 12 e 13 de junho de 1992, promovido pela OAB-MT, IAB-MT e Associação dos Advogados Trabalhistas de Mato Grosso.

(**) João Batista Brito Pereira - Membro do Ministério Público do Trabalho, no cargo de Sub-procurador-Geral.

(1) PONTES DE MIRANDA, "Comentários à Constituição Federal de 1967", Ed. Forense/1987, Tomo III, exemplar n. 2090, pág. 406.

é órgão do Poder Judiciário, mas é o braço do Estado acionando a Justiça em nome do interesse Público.

A fim de que se possa melhor alcançar, nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho, convém fazer uma pequena incursão pelas normas constitucionais e poucas leis ordinárias.

A Constituição de 1891 já cuidou da figura do PGR (art. 58, § 2º): "O Presidente da República designará, dentre os membros do Supremo Tribunal Federal, o Procurador Geral da República, cujas atribuições se definirão em lei."

Na Constituição de 1934 (art. 95) o Ministério Público era órgão de cooperação nas atividades governamentais: "O Ministério Público será organizado na União, no Distrito Federal e nos Territórios por lei federal, e, nos Estados, pelas leis locais." § 1º: "O Chefe do Ministério Público Federal nos juízos comuns é o Procurador Geral da República, de nomeação do Presidente da República, com aprovação do Senado Federal, dentre cidadãos com os requisitos estabelecidos para os Ministros da Corte Suprema, demissível ad nutum." § 2º: "Os Chefes do Ministério Público no Distrito Federal e nos Territórios serão de livre nomeação do Presidente da República dentre juristas de notável saber e reputação libada, alistados eleitores e maiores de 30 anos, com os vencimentos de Desembargadores." § 3º: "Os membros do Ministério Público criados por lei federal e que sirvam nos juízos serão nomeados mediante concurso e só perderão os cargos, nos termos da lei, por sentença judiciária ou processo administrativo, no qual lhes será assegurada ampla defesa."

Na Constituição de 1937, art. 99: "O Ministério Público Federal terá por chefe o Procurador Geral da República, que funcionará junto ao STF e será de livre nomeação e demissão do Presidente da República, devendo recair a escolha na pessoa que reúna os requisitos para Ministro do Supremo Tribunal Federal."

Constituição de 1946, art. 125: "A lei organizará o Ministério Público da União junto à Justiça comum, a militar, a eleitoral e a do trabalho." (1ª vez que se fala em MPT).

Art. 126: "Ministério Público Federal tem por chefe o Procurador Geral da República. O Procurador, nomeado pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pelo Senado Federal, dentre cidadãos com os requisitos indicados no art. 99, é demissível ad nutum." Parágrafo único: "A União será representada em juízo pelos Procuradores da República, podendo a lei cometer esse encargo nas comarcas do Interior, ao Ministério Público local." Art. 127: "Os membros do Ministério Público da União, do Distrito Federal e dos Territórios ingressarão nos cargos iniciais da carreira mediante concurso. Após dois anos de exercício, não poderão ser demitidos senão por sentença judiciária ou mediante processo administrativo em que se lhes faculte ampla defesa, nem removidos, a não ser mediante representação motivada do chefe do Ministério Público, com fun-

damento em conveniência do serviço." Art. 128: "Nos Estados, o Ministério Público será também organizado em carreira, observados os preceitos do artigo anterior e mais o princípio de promoção de entrância."

Constituição de 1967: Art. 94: "A lei organizará o Ministério Público da União junto aos juízes e tribunais federais.

Art. 95: "O Ministério Público Federal tem por chefe o Procurador-Geral da República, nomeado pelo Presidente da República, dentre cidadãos maiores de trinta e cinco (35) anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada." § 1º Os membros do Ministério Público da União, do Distrito Federal e dos Territórios ingressarão nos cargos iniciais da carreira, mediante concurso público de provas e títulos; após dois anos de exercício, não poderão ser demitidos senão por sentença judiciária ou em virtude de processo administrativo em que se lhes faculte ampla defesa, nem removidos, a não ser mediante representação do Procurador-Geral, com fundamento em conveniência do serviço. § 2º Nas comarcas do interior, a União, poderá ser representada pelo Ministério Público estadual. Art. 96. O Ministério Público dos Estados será organizado em carreira, por lei estadual. Parágrafo único: "Lei complementar, de iniciativa do Presidente da República, estabelecerá normas gerais a serem adotadas na organização do Ministério Público estadual, observado o disposto no § 1º do art. anterior." (EC n. 7, de 1977).

Essas normas constitucionais anteriores servem para se registrar, uma vez mais, a tendência de crescimento desse órgão tão fundamental para a sociedade. Órgão que, para alguns, já pareceu duplicação inútil à prestação jurisdicional do Estado, para outros, mera fiscalização do exercício da magistratura. Quem assim pensou incorreu em lamentável equívoco.

O Ministério Público, mesmo sob a égide do ordenamento jurídico anterior, de inegável relevância, vem sendo, invariavelmente, órgão de interesse público, mormente, agora nos últimos tempos, de 1946 para cá, "ao mesmo lado, mas diferente da magistratura, ligado, mas independente do Poder Executivo"⁽²⁾. Instituição que, desde sua origem traz marca que a caracteriza até nossos dias: qual seja de GUARDIA DO INTERESSE PÚBLICO, VIGIA ATENTO PARA O CUMPRIMENTO DA CONSTITUIÇÃO E DAS LEIS.

Há uma referência, no nascedouro do Ministério Público do Trabalho, que não pode deixar de ser lembrada, até, por justiça ao mentor da Justiça do Trabalho, perante quem oficia o Ministério Público de que falamos.

Trata-se do Decreto n. 22.132, de 25 de novembro de 1932 (GOVERNO PROVISÓRIO DE GETÚLIO VARGAS), que instituiu Juntas de Conciliação e Julgamento e regulamentou suas funções.

(2) Obra citada, pág. 407.

Como se sabe, as Juntas eram órgãos ligados ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que as criava a pedido do sindicato interessado; era formada por dois vogais, um representante dos empregados, outro dos empregadores, e um Presidente, estranho aos interesses profissionais, normalmente um Advogado, ou um funcionário público federal também idôneo (nomeados pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio).

Dito Decreto, ao cuidar do CUMPRIMENTO DAS DECISÕES DA JUNTA, estabeleceu:

(Art. 23) " A execução judicial das decisões será promovida perante o foro federal, na capital federal, ou onde houver, pelos Procuradores do Departamento Nacional do Trabalho, ou nos Estados ou Território do Acre, pelo representante do Ministério Público Federal..."

Já ali o legislador sentia a necessidade da figura do Ministério Público do Trabalho.

Em 1943, antes mesmo de as Juntas Integrarem o Poder Judiciário, foi criado o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, encarregado da defesa das normas constitucionais, das leis ordinárias e dos atos do Executivo (política social).

ASSIM, NA CLT NASCEU O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, COM A MISSÃO DE REPRESENTAR O INTERESSE SOCIAL EM SEUS VÁRIOS ASPECTOS JURÍDICOS.

O MPT mereceu tratamento destacado pelo legislador de 1943, ao elaborar a Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 736 e seguintes). Deixou a CLT consignado que, para o exercício de suas funções, o Ministério Público do Trabalho passava a ser regido por aquele Estatuto, que lhe dedicou alguns artigos, cuidando, desde logo, da organização, da competência e das atribuições do Procurador Geral e dos demais Procuradores, ressaltando, contudo, que na falta de disposição expressa, seria regido pelas normas do Ministério Público Federal.

Arelado ao Poder Executivo, o Ministério Público era "constituído de agentes diretos do Poder Executivo, tendo por fundação zelar pela exata observância da Constituição Federal, das leis e dos demais atos emanados dos Poderes Públicos, na esfera de suas atribuições."

Não obstante isso – e confirmando a tendência de órgão ligado mas com vocação para independência com relação ao Poder Executivo – já possuía prerrogativas que o distinguiam dos demais órgãos tipicamente subordinados ao Poder Executivo, tais como:

"representar às autoridades competentes contra os que não cumprirem as decisões do Tribunal" (746, "h" – CLT); "requerir de quaisquer autoridades inquéritos, exames periciais, di-

ligências, certidões e esclarecimentos que se tornem necessários ao desempenho de suas atribuições" (746, "j" – CLT).

A Constituição de 1946 trouxe duas regras de capital importância para o MPT, como instituição: a primeira (art. 94), que incluiu a Justiça do Trabalho no Poder Judiciário; a segunda (arts. 125/8), que distinguiu o MP com título próprio, assentando que "a lei organizará o Ministério Público da União junto à Justiça comum, à militar, à eleitoral e à do trabalho."

Posteriormente a esse comando constitucional de 1946 e, certamente para cumpri-lo, foi instituída a "LEI ORGÂNICA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (Lei n. 1.341, de 30.01.1951), na qual ficou organizado o Ministério Público do Trabalho; e, para se ter uma idéia do grau de vinculação ao Poder Executivo, uma das incumbências do Procurador do Trabalho era, ao mesmo tempo, defender a jurisdição da Justiça do Trabalho e os atos do governo sobre dissídio entre empregados e empregadores e controvérsias oriundas da relação de trabalho, regidas pela legislação especial.

A vinculação hierárquica ao Poder Executivo do MPU, por conseguinte do MPT, perdurou até o advento da atual Carta Política (1988), que, no capítulo "DAS FUNÇÕES ESSENCIAIS À JUSTIÇA" (art. 127), estabeleceu que: "O Ministério Público é instituição permanente essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis."

Aqui o Ministério Público deixou de ser o defensor dos atos do Estado, passando a ocupar o lugar de DEFENSOR DA ORDEM JURÍDICA, contra quem quer que a desrespeite, inclusive o Estado.

Não se descuidou o constituinte de 1988, tratando em seguida, das Funções institucionais do Ministério Público, consignando que:

(Art. 129) "São funções institucionais do Ministério Público:

I – promover, privativamente, ação penal pública, na forma da lei;

II – zelar pelo efetivo respeito dos Poderes Públicos e dos serviços de relevância pública aos direitos assegurados nesta Constituição, promovendo as medidas necessárias a sua garantia;

III – promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;

IV – promover a ação de inconstitucionalidade ou representação, para fins de intervenção da União e dos Estados, nos casos previstos nesta Constituição;

V – defender judicialmente os direitos e interesses das populações indígenas;

VI – expedir notificações nos procedimentos administrativos de sua competência, requisitando informações e documentos para instruí-los, na forma da lei complementar respectiva;

VII – exercer o controle externo da atividade policial, na forma da lei complementar mencionada no artigo anterior;

VIII – requisitar diligências investigatórias e a instauração de inquérito policial, indicados os fundamentos jurídicos de suas manifestações processuais;

IX – exercer outras funções que lhe forem conferidas, desde que compatíveis com sua finalidade, sendo-lhe vedada a representação judicial e a consultoria jurídica de entidades públicas”.

Livrou-se o MP do encargo de zelar pela exata observância dos atos emanados dos poderes públicos, contido no art. 736 consolidado.

Extraí-se, daí, as FUNÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, sem perder de vista dois institutos mencionados a propósito do Ministério Público, quais sejam: os princípios institucionais do MP (unidade, indivisibilidade e independência funcional) e a compatibilidade com a finalidade deste ramo (deste braço), tendo presente que a ação ministerial da instituição está intimamente ligada ao interesse público (interesse social).

Observo que o futuro reserva ao MPT ainda melhores dias, com instrumento legal que lhe permitirá melhor exercer seu papel constitucional.

Colho do projeto de LEI ORGÂNICA DO MPU, que tramita perante o Senado Federal (Projeto n. 11, de 1991), o seguinte texto já aprovado perante a Câmara dos Deputados e que rogo seja confirmado.

“Art. 86 Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições, junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

I – promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição e pelas leis trabalhistas;

II – manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou, por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;

III – promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV – recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

V – funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VI – Instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

VII – promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, officiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição;

VIII – promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

IX – atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos casos mencionados no art. 114 da Constituição Federal;

X – requerer como árbitro as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XI – intervir obrigatoriamente em todos os fins nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

Art. 87 Incumbe ao Ministério Público do Trabalho:

I – Instaurar Inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores;

II – requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas;

III – requisitar diligências investigatórias e a instauração de Inquérito policial, pela prática de crimes contra a organização do trabalho, podendo acompanhá-los e produzir provas;

IV – ser cientificado pessoalmente das decisões proferidas pela Justiça do Trabalho nas causas em que o órgão tenha intervindo ou emitido parecer escrito;

V – exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade."

A questão atinente à iniciativa na instauração da instância em caso de greve, em que se vislumbra prejuízo para a sociedade, não é nova. O texto da tão madura quanto sábia e pertinente CLT já mencionava: (art. 856) "A instância será instaurada mediante representação escrita do Presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho."

O Ministério Público do Trabalho se ressentia de legislação que respalde uma atuação mais abrangente, respeitando, obviamente, os limites da jurisdição trabalhista, onde exerce suas funções, quer no papel de fiscal da lei (Custos Legis), quer como parte ou substituto processual.

Como custos legis está encarregado de emitir parecer em todos os processos sujeitos à apreciação dos Tribunais do Trabalho, acompanhar os julgamentos e exarar o seu ciente nos acórdãos. Além disso, outra tarefa, que tomou impulso nestes últimos três anos, foi a de o MPT recorrer das decisões judiciais, quando presente quer violação ao devido processo legal, quer agressão à lei ou qualquer outra norma de ordem pública.

No caso dos recursos, o órgão sofreu algum questionamento tanto da doutrina como da jurisprudência, quanto sua legitimidade, bem como quanto ao seu interesse em recorrer. Hoje as discussões estão superadas, com as inúmeras manifestações jurisprudenciais, inclusive do Eg. Tribunal Superior do Trabalho, em apelo à legitimidade do MPT recorrer, quer como fiscal da lei, quer como parte; em ambas as hipóteses, o Ministério Público visa ao interesse social e ao fiel cumprimento da Constituição Federal e das Leis, a exemplo do contido no artigo 449, § 2º, da CLT.

A independência em relação ao Poder Executivo e a autonomia, inseridas na Constituição Federal de 1988, deram ao Ministério Público lugar de destaque dentre as instituições públicas. Ao Ministério Público do Trabalho, ampla probabilidade de, num futuro próximo, exercer, por vocação, o resguardo dos valores sociais, visando ao bem comum, na sua missão de velar pelo cumprimento das Leis e da Constituição Federal, no âmbito das relações trabalhistas, na parte atinente à prestação jurisdicional. (Espécie de DEFESA DA SOCIEDADE).

Embora de modo tímido, ainda atua o MPT nas reclamações trabalhistas em favor dos menores (e dos incapazes) (793 – CLT), quando desassistidos por seus responsáveis legais, praticando todos os atos processuais em favor da parte assistida, até o final, inclusive nos atos de execução.

Tema com o qual já nos havíamos acostumado é aquele atinente à defesa dos interesses coletivos, consubstanciado na capacidade processual de propor a instauração do dissídio coletivo sempre que houver greve, cujo movimento implicar prejuízo à comunidade.

Conquanto a carência de meios legais seja, ainda, um dos óbices para a atuação mais eficaz e mais abrangente, não passa despercebido, quer do Sr. Procurador-Geral da República, quer do Sr. Procurador-Geral do Trabalho, este subordinado àquele, a necessidade de se implementar, de se criar, ou provocar a criação desses instrumentos, no bojo da dinâmica do direito, como um todo.

Assim é que, ante ao que dispõe a atual Carta emprestando ao MP os princípios da unidade, indivisibilidade e independência funcional, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, dos interesses sociais individuais indisponíveis (art. 127) e a função de promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos (art. 129), já há, em pleno funcionamento, no âmbito do MPT, a COORDENADORIA DE DEFESA DOS INTERESSES INDIVIDUAIS INDISPONÍVEIS E INTERESSES DIFUSOS E COLETIVOS, com atuação no âmbito da jurisdição trabalhista⁽³⁾.

Essa, por seu Coordenador, terá, dentre outras, as seguintes incumbências:

- a) orientar as procuradorias regionais, sempre que solicitado, e lhes fornecer elementos necessários à adoção de providências que visem à defesa dos interesses individuais indisponíveis e interesses difusos e coletivos, decorrentes das relações de trabalho;
- b) receber, na Procuradoria Geral, as informações, petições ou reclamações, de qualquer origem, que exijam providências da Coordenadoria;
- c) submeter ao Procurador-Geral as questões de seu conhecimento que reclamem providências da Coordenadoria;
- d) manter, na Coordenadoria, informações sobre as medidas adotadas pelas Procuradorias Regionais do Trabalho em defesa dos interesses de que trata o inciso I.

Dita Coordenadoria, para atingir seu desiderato carece de alimentação pela sociedade. Todos aqueles que possuírem notícia de agressão à ordem jurídica – quer de parte do Estado, quer de parte do particular, no âmbito das relações trabalhistas – deve comunicar o fato ao Ministério Público do Trabalho e acompanhar a atuação deste órgão na apuração de sua denúncia.

Estamos convencidos da legitimidade do MPT para ação civil pública, por força do comando constitucional do art. 127, § 1º, quanto à unidade.

(3) Portaria (PGJT) n. 0069, de 9.3.92 (In DOU-1 de 10.3.92).

de indivisibilidade e independência funcional do Ministério Público como um todo e do art. 129, III, ante a função institucional de defesa dos "interesses difusos e coletivos", via "inquérito civil e ação civil pública".

Resta saber se o Judiciário Trabalhista está aparelhado para oferecer a jurisdição. Estou certo de que a Justiça do Trabalho não faltará a tão nobre missão estatal.

A Constituição de 1988 foi, realmente, o grande passo na história do Ministério Público. As regras ali fixadas não são apenas intenções de que receavam alguns, mas verdadeiros princípios – UMA CARTA DE ALFORRIA – que libertou a instituição e seus agentes da submissão funcional a um dos poderes do Estado. O MPT, como um dos integrantes do MPU, já dá sinais de cura da atrofia que, de certo modo, inibia seu desempenho. Hoje, já quase curado, é possível defender sua legitimidade para propor ação civil pública para proteção dos interesses difusos e, quem sabe, até os direitos coletivos, no âmbito do judiciário trabalhista.

Exemplo eloquente da atuação do MPT na defesa da ordem jurídica via AÇÃO CIVIL PÚBLICA, resultante de denúncia dirigida ao órgão, é a Ação n. 372/92 – 6ª JCJ/DF, ajuizada pelo MPT contra uma Empresa Pública Federal (tendo figurado como representante do MPT o Subprocurador-Geral Dr. Ives Gandra da Silva Martins Filho).

A ação mencionada visou proibir a empresa-ré de realizar contratos de "locação de mão-de-obra, fora das hipóteses das Leis 6.019/74 e 7.102/83", e impor a obrigação de realizar concurso público para o preenchimento dos cargos que considere indispensáveis.

A ação foi julgada procedente em parte para condenar a Empresa Pública Ré "a realizar, em 120 dias, contados do trânsito em julgado (...) o levantamento quantitativo e qualitativo dos empregados contratados mediante locação de mão-de-obra, adotando medidas para a otimização tecnológica e administrativa na alocação dos recursos humanos disponíveis, em consonância com a lei."

Eis a ementa da sentença mencionada:

"EMENTA. ADMINISTRAÇÃO INDIRETA. LOCAÇÃO IRREGULAR DE MÃO-DE-OBRA CONFESSADA. INTERESSE INDIVIDUAL DA GRANDE MASSA QUE SE INSCREVE EM TODOS OS CONCURSOS PÚBLICOS ABERTOS – AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROCEDENTE EM PARTE. Quando a entidade da administração indireta confessa que, através de irregular locação de mão-de-obra, contorna o dever constitucional de admitir empregados através de concursos públicos, e, com isso, deixa de viver o princípio do pleno emprego, também dever constitucional, está criada ampla área de "confutabilidade" com os interesses daquela massa que, aos milhares, se inscreve em todos os concursos públicos. Nasce daí a possibilidade de uma

ação civil pública, para cuja promoção tem legitimidade o Ministério Público (CF, art. 129, III) que, na difícil missão de atuar como Juiz e como polícia, se transforma em advogado da transformação, missão mais espinhosa do que a de advogado da conservação (Bertrand Russel). É competente para conciliar e julgar a controvérsia é a Justiça do Trabalho, eis que, apesar da meta-individualidade, o conflito é entre empregador e massa empregada ou empregatícia (CF, art. 114).

INTERESSE PÚBLICO – PREVALÊNCIA SOBRE O INTERESSE DE CLASSE OU MASSA – JUÍZO PRETORIANO. O julgador não pode fugir à realidade de seu tempo e de seu mundo. Faz justiça evitando que o interesse de classe prevaleça sobre o Interesse público e em tempos de crise, sem perder de vista o restabelecimento do império da transparência e do cumprimento da lei, evita medidas drásticas que possam, pelo afogadilho, comprometer o funcionamento de uma estrutura geradora de empregos e de riquezas."

A legislação atual é omissa a respeito da legitimidade do MPT, para essa ação, mas, se autoriza o MPU, o princípio da unidade e indivisibilidade que governa a instituição permite a inteligência de que, cada um dentro de sua finalidade, a promova.

A questão relativa à ação civil pública no âmbito da jurisdição trabalhista certamente ocupará, por algum tempo, os Juízes, Advogados, Membros do Ministério Público do Trabalho e tantos outros profissionais do direito. Antes de mais delongas, não tenho dúvida, hoje, da viabilidade da ação, e já lanço um desafio a propósito desse instrumento tão valioso e necessário. Trata-se da medida cautelar preparatória, visando impedir a prática de um ato que se afigure nocivo à sociedade, ou a ocorrência de um fato que se apresente prejudicial a uma coletividade.

Tenho que o PODER-DEVER conferido ao Ministério Público legitima o MPT a pedir o provimento cautelar a fim de evitar uma greve em serviços essenciais, quando se faz iminente e público a deflagração do movimento paredista. Penso que dita cautelar tanto serve para evitar prejuízos à sociedade como para a ação principal, atinente a exigir reparação de danos causados pelos responsáveis pela ação ou omissão, objeto da cautelar.

Estamos todos engajados nessa vigília, porque o Ministério Público é um só, e o MPT, em particular, tem como tarefa atuar perante a Justiça do Povo. O ramo do Poder Judiciário que tutela os Interesses de parcela da sociedade que faz deste um grande país os EMPRESÁRIOS E OS TRABALHADORES. É o que há de melhor numa sociedade.

Hoje, o cidadão comum, o trabalhador, deixou o anonimato que o marginalizava no seu reduzido espaço geográfico, político e cultural, para se comunicar coletivamente, nas ruas, nas praças, nos congressos. Le-

vantou e veio falar, pedir, exigir, declarar, com liberdade, sem medo. Resultado da liberdade de dizer, da liberdade de não temer.

Assim também vive hoje o Ministério Público do Trabalho, com liberdade de agir em face de sua INDEPENDÊNCIA, a liberdade de exercer a proteção dos interesses difusos. Nem que para isso tenha de chamar o próprio Estado para rever formas e conceitos.

Dai o Digníssimo Subprocurador-Geral e Professor, Dr. Jefferson Luiz Pereira Coelho, com quem tenho a honra de compor o Ministério Público do Trabalho, em magnífica conferência preferida no Congresso promovida pela LTr, realizado em São Paulo no ano de 1990, haver destacado esse tema para asseverar:

"DEFESA DOS DIREITOS SOCIAIS E INDIVIDUAIS INDISPONÍVEIS. ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

Os direitos Individuais Indisponíveis, na esfera do Direito do Trabalho, são aqueles cujo titular não tenha o poder de renúncia ou transação. Derivam de proteção legal, por força do caráter publicista das normas trabalhistas. Essa proteção decorre de clara disposição contida no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, combinado com o art. 468 do mesmo diploma legal.

A transação e a renúncia só serão reputadas válidas nos casos de permissibilidade legal, ou quando presente na disputa judicial a "RES DUBIA", em relação ao próprio direito.

Pode-se afirmar, sem maior receio, que as partes, na formação da relação jurídica de trabalho, não podem abrir mão, mediante transação ou renúncia, da proteção mínima disposta na Lei ou nas demais fontes formais do Direito do Trabalho.

Na lição de Délio Maranhão:

"DIZEM-SE INDISPONÍVEIS OS DIREITOS SUBJETIVOS SUBTRAÍDOS AO PODER DE DISPOSIÇÃO DO TITULAR, QUE NÃO PODE TRANSFERI-LOS OU A ELES RENUNCIAR. O DIREITO INDISPONÍVEL OU IRRENUNCIÁVEL NÃO PODE SER OBJETO DE TRANSAÇÃO. A TRANSAÇÃO SUPÕE UMA RELAÇÃO JURÍDICA INCERTA E A ELIMINAÇÃO DESSA INCERTEZA MEDIANTE CONCESSÕES RECÍPROCAS."

Tem-se, pois, que, a priori, indisponíveis são os direitos tutelados na Legislação do Trabalho.

Havendo agressão a esse princípio, cabe hoje ao Ministério Público do Trabalho promover ação, com o fim específi-

co da defesa desses interesses fora da disponibilidade dos contratantes.

Outra missão, até certo ponto conexa a esta, veio a ser deferida aos Procuradores do Trabalho, ampliando, de forma sensível, sua atuação frente à sociedade.

Consiste no dever de defender os interesses difusos, que pertencem, segundo uniforme doutrina, de maneira idêntica, a uma pluralidade de sujeitos ou menos vasta, e mais ou menos determinada, a qual pode ser ou não unificada em uma coletividade."

Em resumo, pode-se dizer que o Ministério Público é instituição estatal permanente, destinada a velar pela defesa dos interesses da sociedade, fiscalizar a correta aplicação da lei e defender o regime democrático.

É, pois, o Ministério Público, uma organização do Estado – organização de caráter permanente – essencial ao exercício da função jurisdicional do Estado, responsável, perante o Poder Judiciário, pela defesa da ordem jurídica, dos interesses indisponíveis da sociedade, além de fiscalizar e garantir a fiel observância da Constituição Federal.

O Ministério Público não tem envolvimento com qualquer outra instituição, é independente, para agir com independência e imparcialidade. Os vínculos de dependência, por certo, o afastariam da isenção de ânimo com que deve agir na solução dos casos concretos onde atua na qualidade de guardião dos interesses da sociedade.

O Ministério Público do Trabalho – um dos quatro ramos que compõem o Ministério Público da União – tem como atribuições próprias hoje, no campo das relações trabalhistas, dentre outras, as seguintes:

a) Opinar, por escrito, ou verbalmente, conforme o caso, em todos os processos e questões judiciais submetidas à jurisdição trabalhista, perante o Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, fazendo-se, ainda, presente em todas as sessões desses Tribunais, inclusive requerendo diligências quando necessárias ao due process of law;

b) Prestar assistência a menores e incapazes, perante os órgãos judiciais trabalhistas, inclusive propondo reclamação trabalhista em favor desses, quando desassistidos legalmente;

c) Requerer a instauração de dissídio coletivo, sempre que ocorrer suspensão do trabalho que prejudique a sociedade;

d) Recorrer das decisões judiciais contrárias a texto de lei ou preceito de ordem pública – tanto nos feitos judiciais em que se figura como parte, como naqueles onde oficia como fiscal da lei – tanto nas ações individuais como nas coletivas.

Além de inúmeras outras atribuições, poderá promover a execução das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho, consoante dispõe o parágrafo único do artigo 878 da CLT.

Essas são algumas iniciativas processuais a cargo do Ministério Público do Trabalho. Trata-se de um órgão que goza de independência funcional e que, imparcialmente, pode, em várias hipóteses, pôr em marcha o processo, a missão do PROMOTOR, a que aludimos no início, inclusive na fase de execução.

Peço licença para prestar homenagens a Piero Calamandrei, por sua capacidade externa de sintetizar com sabedoria e elegância.

Faça-o lembrando o que disse na sua obra "ELES, OS JUÍZES, VISTOS POR NÓS ADVOGADOS."

"ENTRE TODOS OS CARGOS JUDICIÁRIOS, O MAIS DIFÍCIL, SEGUNDO ME PARECE, É O MINISTÉRIO PÚBLICO. ESTE, COMO SUSTENTÁCULO DA ACUSAÇÃO, DEVIA SER TÃO PARCIAL COMO UM ADVOGADO; E, COMO GUARDA INFLEXÍVEL DA LEI, DEVIA SER TÃO IMPARCIAL COMO UM JUIZ. ADVOGADO SEM PAIXÃO, JUIZ SEM IMPARCIALIDADE, TAL ABSURDO PSICOLÓGICO, NO QUAL O MINISTÉRIO PÚBLICO, SE NÃO ADQUIRIR SENTIDO DE EQUILÍBRIO SE ARRISCA - MOMENTO A MOMENTO - A PERDER, POR AMOR DA SINCERIDADE; A GENEROSA COMBATIVIDADE DO DEFENSOR; OU, POR AMOR DA POLÊMICA, A OBJETIVIDADE SEM PAIXÃO DO MAGISTRADO."

Fiquem certos de que o Ministério Público do Trabalho, por seus membros, busca o equilíbrio e a serenidade no exercício do seu ofício, para manter a combatividade e a objetividade, porque a instituição de que falamos tem como objetivo maior, a PAZ.

GENESIS

REVISTA DE DIREITO DO TRABALHO

Curitiba

número 05

maio 1993

ESTUDOS
JURISPRUDENCIA
ECONOMIA DO
TRABALHO
ATUALIDADES
RESENHA
LEGISLAÇÃO

OCTAVIO BUENO MAGANO

Princípios para uma reforma da legislação trabalhista

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA

A greve nos serviços públicos e o poder normativo da Justiça do Trabalho

ROSNI FERREIRA

Conflito da estabilidade acidentária

HUMBERTO ROMAGNOLI

La desregulación y las fuentes del derecho del trabajo

GERMAN BARREIRO GONZALEZ

Sobre la validez del pacto de no competencia para despues de extinguido el contrato en el Derecho Español del Trabajo

GENESIS EDITORA

5

Índice

Editorial	453
Estudos:	
<i>Princípios para uma reforma da legislação trabalhista.</i>	455
OCTAVIO BUENO MAGANO	
<i>A greve nos serviços públicos e o poder normativo da Justiça do Trabalho.</i>	457
JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA	
<i>Conflito da estabilidade acidentária.</i>	462
ROSNI FERREIRA	
<i>La desregulación y las fuentes del derecho del trabajo</i>	465
UMBERTO ROMAGNOLI	
Jurisprudência:	
Jurisprudência Crítica	
<i>Sobre la validez del pacto de no competencia para después de extinguido el contrato en el Derecho Español del Trabajo.</i>	478
GERMAN BARREIRO GONZALEZ	
Recurso de Revista	
<i>IPC de março/90. Direito adquirido.</i>	481
Decisões do Mês	
SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF)	
<i>Ação direta de inconstitucionalidade com pedido de liminar.</i>	
<i>Arguição de inconstitucionalidade total, ou pelo menos parcial,</i>	
<i>da Portaria nº 3.435 do Ministério do Trabalho</i>	487
SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ)	
<i>Conflito de competência. Reajuste salarial baseado em eventos anteriores à Lei 8.112/90.</i>	492
<i>Conflito de competência. Justiça federal. Justiça trabalhista.</i>	
<i>Servidor federal. Fundação.</i>	493
<i>Conflito de competência. Mandado de segurança. Lei 8.112/90 (art. 240). Ato judicial ou administrativo.</i>	494
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST)	
<i>Pressuposto processual. Representação dos sindicatos para instauração da instância. Aprovação da assembléia.</i>	498
<i>Incompetência da Justiça do Trabalho. Levantamento do FGTS mediante alvará judicial.</i>	499
<i>Descontos. Associação. BBC.</i>	500
<i>Salário-família. Trabalhador rural.</i>	502
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO (SP)	
<i>Enquadramento sindical. Ônus da prova.</i>	503
<i>Substituição processual. Necessidade de outorga de poderes.</i>	504
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO (MG)	
<i>Prescrição. Momento da alegação. Art. 162 do Código Civil.</i>	
<i>Revogação pelo art. 300 do CPC.</i>	508
<i>CETEC. Aplicação Decreto-lei 779/69 e Lei 8.197/91</i>	
<i>Sucessão trabalhista. FEAM.</i>	513
<i>Contrato de trabalho. Representante comercial. Autonomia.</i>	
<i>Delimitação.</i>	516

– Embargos de declaração protelatórios. Multa.	518
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO (PR)	
– Configuração da responsabilidade solidária passiva.	
Art. 896 do Código Civil. Súmula 256 do TST.	519
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO (SC)	
– Horas extras. Inexistência do controle de horário.	521
– Salários. Descontos. Validade.	522
– Aviso prévio indenizado. Cômputo no tempo de serviço.	525
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 21ª REGIÃO (RN)	
– Nulidade de sentença por falta de efetiva fundamentação.	527
– Art. 844 da CLT. Revelia e confissão.	529
Economia do Trabalho:	
Tabela de reajustes entre março/86 e maio/93 para as categorias com data-base em maio.	531
Tabela de Fatores de Atualização de Débitos Trabalhistas para junho/93.	533
Tabela de Evolução do BTN/TRD para Indexação de Débitos Trabalhistas no período de 01/junho/92 a 01/junho/93.	535
Reajustes salariais	
Lei 8.542/92.	537
Atualidades:	
Publicado o Estatuto do Ministério Público da União.	538
I Congresso da GENESIS discute temas polêmicos de Direito do Trabalho.	539
Notas	
AMATRA-XII elege nova diretoria.	540
CLT faz 50 anos.	540
Conselho define saques das contas inativas do FGTS.	540
Legislação:	
– Lei nº 8.650 de 22/04/93 (Treinador profissional de futebol. Regulamento).	542
– Lei Complementar nº 75/93 de 20/05/93 (Organização, atribuições e estatuto do Ministério Público da União).	542
– Lei nº 8.660 de 28/05/93 (Taxa Referencial Diária – TRD. Extinção).	554
– Medida Provisória nº 321/93 de 14/05/93 (Advocacia-Geral da União. Interrupção dos prazos em favor da União).	555
– Portaria Interministerial nº 1 de 20/04/93 (Comissão Interministerial de saúde do trabalhador).	555
– Portaria Interministerial nº 7 de 03/05/93 (Fator de atualização salarial – FAS. Grupos A e C. Reajuste).	555
– Resolução administrativa nº 01/93 (TST. Seção de Dissídios Coletivos. Jurisprudência normativa nº 1 – ausência de negociação prévia – extinção do processo).	556
– Resolução nº 01/93 (TST. Enunciado 310 – substituição processual).	556
– Resolução nº 02/93 (TST. Enunciado 311 – benefício previdenciário a dependente de ex-empregado – correção monetária – legislação aplicável).	557
– Resolução nº 03/93 (TST. Cancelado o enunciado 57 – trabalhador rural).	558
– Instrução normativa nº 01/93 (Ministério Público do Trabalho. Regulamenta a instauração de inquéritos civis Públicos).	558

A greve nos serviços públicos e o poder normativo da Justiça do Trabalho

JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA*

Sumário: 1. Introdução; 2. Conceituação; 3. Direito de greve do funcionário público; 4. Juízo competente para examinar o fato concreto; 5. Procedimento judicial adequado; 6. Conclusões.

1. Introdução

Prétende-se submeter à reflexão dos estudiosos e pensadores o exame de três questões acerca da paralisação coletiva de parte dos funcionários públicos. São elas: o direito de greve do funcionário público, o juízo competente para examinar o fato concreto e o procedimento judicial adequado.

De início, convém assinalar que as idéias e conclusões aqui expendidas são de responsabilidade estrita do signatário, e resultam da preocupação em ver compatibilizadas as peculiaridades inerentes aos funcionários públicos (municipais, estaduais e federais) ao direito positivo, evitando cercear o direito de a administração pública socorrer-se do Poder Judiciário em caso de greve de seus servidores.

2. Conceituação

A atual Constituição da República cuida da greve em duas vertentes bem nítidas e distintas: a dos empregados, aqueles vinculados à administração privada (art. 9º, § 1º e § 2º/CF) e a dos funcionários públicos, agentes da administração pública (arts. 37, inciso VII e 42, § 5º/CF). Aqui se cuidará apenas da segunda vertente.

Preceitua a Carta, como regra geral, no particular:

"Art. 37. A administração pública direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também, ao seguinte:

(...)

VII – O direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei complementar".

"Art. 42. São servidores militares federais os integrantes das Forças Armadas e servidores militares dos Estados, Territórios e Distrito Federal os integrantes de suas polícias militares e de seus corpos de bombeiros militares.

(...)

§ 5º. Ao militar são proibidas a sindicalização e a greve".

Destarte, a previsão constitucional acerca da greve no âmbito da administração pública só contempla o servidor público civil. Esse é mais um dos limites constitucionais ao exercício do direito de greve alusivo aos funcionários e servidores públicos.

No passado, a greve era considerada um delito; depois, passou o Estado a entendê-la como modo tolerável de manifestação dos empregados em confronto com a ação ou omissão do empregador; posteriormente, os movimentos repercutiram na sociedade a ponto

(*) Membro do Ministério Público do Trabalho, no cargo de Subprocurador-Geral.

de levar o Estado a disciplinar o fato, tendo o ordenamento jurídico evoluído até o reconhecimento dessa manifestação coletiva como um direito.

A greve, pois, como fato social pode ser entendida como o exercício de um direito deferido aos empregados de suspenderem as atividades laborais, objetivando a conquista de um pleito do interesse de um grupo determinado ou de uma categoria profissional. Isto é, meio adequado pelo qual os empregados buscam melhores condições de trabalho.

3. Direito de greve do funcionário público

Estou convencido de que a greve no âmbito da administração pública é um quase direito, porquanto ainda submetido a uma condição suspensiva, eis que pende de regulamentação, via Lei Complementar, do que cogita o art. 37, inciso VII, da Carta Magna.

Considero, por isso, tratar-se de um direito autolimitado, porquanto, até que a Lei Complementar venha dispor sobre ele, não há como exercê-lo no âmbito da Administração Pública. Não há direito ao exercício da greve por parte dos funcionários públicos, mas somente uma expectativa de direito; trata-se, a meu ver, de um direito imperfeito, uma vez que seus titulares ainda não possuem a tutela jurídica disciplinadora do seu exercício.

A questão é de difícil equacionamento porquanto o serviço público, por sua natureza, não pode sofrer solução de continuidade, eis que tem por objetivo exclusivamente a satisfação do interesse geral. Por isso, a greve no setor público assume contornos de maior gravidade: enquanto no setor privado ela atinge os interesses do empregador, que, por vezes, pressionado, cede ou negocia com os grevistas, no setor público, a paralisação penaliza principalmente a coletividade, alheia que é aos conflitos de interesses entre os servidores e o Estado, aos quais o constituinte negou reconhecimento à negociação coletiva.

Nem por isso, entretanto, os funcionários públicos deixaram de realizar movimentos típicos de greves, cujo exame ao Poder Judiciário não é dado recusar, não somente porque o serviço estatal objetiva o interesse público, mas também em decorrência do disposto no inciso XXXV do art. 5º, da Carta, segundo o qual *"a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito"*.

4. Juízo competente para examinar o fato concreto

Se de um lado a autolimitação constitucional impede que os agentes da administração pública exerçam o direito de greve, uma vez que ainda se reveste da característica da virtualidade jurídica (atento a que somente após a lei complementar própria esse direito adquirirá eficácia e se converterá em faculdade), de outro as greves nos serviços públicos estão acontecendo, e até com frequência, malgrado não terem os servidores públicos reconhecida a negociação coletiva e o direito de ajuizamento de ação perante a Justiça do Trabalho.

No tocante à negociação coletiva, o próprio constituinte encarregou-se de explicitar, quando excluiu do elenco do § 11, do art. 42, o inciso XXVI do art. 7º, alusivo ao *"reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho"*.

Posteriormente, a Lei 8.112, de 11.12.90, que instituiu o regime jurídico único dos servidores públicos civis da União, atribuiu-lhes o direito, tanto à negociação coletiva, quanto ao de ajuizamento de ação individual e coletiva perante a Justiça do Trabalho, objeto do art. 240, alíneas "d" e "e", que a final sofreu decreto judicial de inconstitucionalidade.

resultante do acolhimento, pelo Pleno do Excelso Pretório, da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 492-1 movida pelo Exmo. Sr. Procurador-Geral da República, de cuja decisão transcrevo a ementa, *verbis*:

“EMENTA: Constitucional. Trabalho. Justiça do Trabalho. Competência. Ações dos Servidores Públicos Estatutários. CF, arts. 37, 39, 40, 41, 42 e 114. Lei nº 8.112, de 1990, art. 240, alíneas “d” e “e”.

I. – Servidores públicos estatutários: direito à negociação coletiva e à ação coletiva frente à Justiça do Trabalho: inconstitucionalidade. Lei 8.112/90, art. 240, alíneas “d” e “e”.

II. – Servidores públicos estatutários: incompetência da Justiça do Trabalho para o julgamento dos seus dissídios individuais. Inconstitucionalidade da alínea “e” do art. 240 da Lei 8.112/90.

III. – Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente.

(STF-PLENO. Relator: Exmo. Sr. Min. MÁRIO VELLOSO – Acórdão publicado no DJU-I do dia 12.03.93).

Diante disso, e em face da regra da reciprocidade, o Poder Público não possui legitimidade ativa para propor ação perante a Justiça do Trabalho para questionar a greve verificada em qualquer dos seus segmentos. Nem por isso, entretanto, se lhe estará negando o direito de ver apreciado pelo Poder Judiciário, “*lesão ou ameaça de lesão a direito*” seu.

A Lei Complementar, a que alude o inciso VII, do art. 42, da Constituição da República, por certo dirá a quem compete a apreciação da greve deflagrada pelos servidores públicos. Enquanto isso, a prestação jurisdicional tem que ser dada. Para a greve dos servidores municipais e servidores estaduais, a competência é da Justiça comum estadual, precisamente das Varas da Fazenda Pública. No âmbito dos servidores públicos federais a competência é da Justiça comum federal – hipótese de incidência do disposto no art. 109, da Carta Magna.

Poder-se-á argumentar em contrário, aduzindo a alegação de que a Justiça comum não possui competência normativa, por isso não poderá examinar da legalidade ou abusividade da greve.

Contrapondo-me a esse argumento, começo por afirmar que o exame da legalidade e/ou abusividade do exercício do direito de greve, qualquer que seja a qualidade dos grevistas, não se insere na órbita restrita do poder normativo da Justiça do Trabalho. Tal poder se restringe, no caso, à competência de a Justiça especializada fixar normas e condições de trabalho (Art. 114, § 2º, da Carta), mediante o procedimento especial do dissídio coletivo; que vem sendo utilizado também nas hipóteses de greve, por força, não somente do disposto no art. 8º da Lei de Greve (7.783/89), que impõe a decisão sobre as reivindicações, mas, também, em face do princípio da receptividade.

Não se pode, por outro lado, fincar pé na competência da Justiça do Trabalho para o exame da greve nos serviços públicos, sob o manto do Dissídio Coletivo de natureza jurídica, porque, com relação à greve, tal não ocorre.

Com efeito, quando a greve é denunciada pelo Ministério Público do Trabalho, os grevistas, ao responderem, têm como justificativa as reivindicações por melhores condições de trabalho. Quando se trata de dissídio coletivo ajuizado pelo empregador (ou pela categoria patronal), as reivindicações apresentadas com a resposta possuem natureza de reconvenção, e quando a representação é formulada pelos próprios grevistas, via de sua entidade sindical, as reivindicações constituem o fundamento primordial, daí justificar a regra do art. 8º da Lei 7.783/89, em razão da qual o Tribunal do Trabalho examinando a greve, “... decidirá sobre

a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações,... ". Tal particularidade poderá resultar na autorização legal de admissão do dissídio coletivo de natureza econômica sem a necessária negociação prévia. Para tanto, basta que a greve, com reivindicações, tenha sido deflagrada inopinadamente.

A persistir o entendimento de que o exame da legalidade/abusividade da greve se verifica no bojo do dissídio coletivo de natureza jurídica, ter-se-á, nas três hipóteses acima, uma só ação coletiva de natureza jurídica e econômica ao mesmo tempo, hibridez que só se justificaria em face da competência normativa. Mesmo assim, parece-me que a greve na iniciativa privada deverá ser questionada via ação declaratória, reservando-se o dissídio coletivo, propriamente dito, apenas para a hipótese prevista no art. 114, § 2º, da Constituição da República, salvo se da representação que denunciar a greve contiver elementos capazes de concluir pela existência de pedido de fixação de normas e condições de trabalho, *a priori*.

Daí entender ser possível a adoção de dois procedimentos distintos, ainda que simultâneos: o ajuizamento da ação cautelar preparatória ou mesmo da ação declaratória para o caso de greve, (porque se se pensar em dissídio coletivo para o exame de greve não se poderá exigir o pressuposto essencial para essa ação especial, que é a negociação prévia, já que, não raro a greve surge de súbito para o empregador), e, para as reivindicações justificadoras da greve, v.g., melhores condições de trabalho, aí sim, o ajuizamento do dissídio coletivo, ação conexa à primeira, para o que somente as partes interessadas possuem legitimidade.

No caso da greve dos servidores públicos o procedimento judicial é específico e só diz respeito ao fato social – greve –, nada mais. Motivo por que não há falar-se em dissídio coletivo, nem em poder normativo judiciário.

5. Procedimento judicial adequado

Deve-se ter presente o fato de que somente a Justiça do Trabalho processa reclamação trabalhista; mas nem por isso está o servidor público impedido de propor ação ordinária perante a Justiça comum federal, com o mesmo objetivo que o animaria a socorrer-se na Justiça especializada.

Pois bem, perante a Justiça comum (federal e/ou estadual) o poder público tem a ação declaratória, mediante a qual poderá pedir o provimento judicial consubstanciado na declaração de que a greve denunciada carece de respaldo legal ou que se situa fora dos parâmetros previstos no ordenamento jurídico, conforme o caso concreto. Parece-me, ainda, que dita ação declaratória não deve ser ajuizada perante a Justiça do Trabalho, em face do óbice da incompetência dessa, a que alude a decisão proferida na ADIn. 492-1, supra referida.

Como visto, a competência normativa não constitui obstáculo a que a Justiça comum examine a greve do servidor público, pois que se trata de um fato social a ser examinado à luz do ordenamento jurídico, sem que, para tanto, o Juízo tenha de decidir acerca de reivindicações; isso é questão a ser dirimida em outro foro, em diferente procedimento judicial, do qual estão excluídos os servidores públicos.

Aqui, o provimento judicial se limitará ao enquadramento dos fatos ao ordenamento jurídico, podendo até ser utilizado o instituto da cautelar, preparatória ou incidental. Para tanto, dispõe a Lei processual Civil, nos arts. 796 e seguintes, dos quais a administração pública poderá se utilizar, não somente para compelir os grevistas a retornarem às atividades, como para evitar danos decorrentes da paralisação do serviço público.

6. Conclusões

a) A greve de funcionário público é um direito que ainda se vê submetido a uma condição suspensiva, ante a autolimitação contida na regra constitucional que a anunciou.

b) O exame da legalidade e/ou abusividade da greve, bem como o decreto judicial respectivo, não se insere no âmbito do poder normativo da Justiça do Trabalho.

c) Compete à Justiça comum o exame da greve nos serviços públicos, em face da incompetência da Justiça do Trabalho para processar e julgar as ações envolvendo interesse dos funcionários públicos.

d) A ação ordinária e as ações cautelares são adequadas ao exame da greve perante a Justiça comum estadual e federal, conforme se trate de greve no serviço público municipal ou estadual e federal, respectivamente.

LEGISLAÇÃO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência



ANO 57

JULHO

1993

SÃO PAULO



Sumário

DOUTRINA		RUFINO, Humberto D'Ávila	
REDAÇÃO		— A vedação do inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal de 1988. A remuneração da representação classista na Justiça do Trabalho 57-07/854	
— Medidas para a obtenção da celeridade da Justiça do Trabalho. Conveniência e constitucionalidade do Projeto de Lei nº 3.118/92	57-07/775	PEREIRA, João Batista Brito	
		— Anotações sobre a competência do Ministério Público do Trabalho diante do inciso II do art. 83, da Lei Complementar n. 75/93	57-07/859
ROMITA, Arion Sayão		JURISPRUDÊNCIA	
— A revisão constitucional e os direitos sociais	57-07/778	SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL	
DELGADO, Maurício Godinho		JT — alienação fiduciária em garantia — penhora 57-07/864	
— Poder e Justiça: a questão do controle sobre o judiciário	57-07/790	Representação de inconstitucionalidade .. 57-07/866	
DE LUCA, Carlos Moreira		Prequestionamento da questão constitucional na JT 57-07/871	
— Os fundamentos constitucionais do direito coletivo do trabalho brasileiro	57-07/809	Proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária 57-07/872	
LOGUÉRCIO, José Eymard		SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA	
— Sindicato: Justiça do Trabalho e Enunciado n. 310 do TST	57-07/816	Mandado de segurança — honorários advocatícios em MS 57-07/874	
CARVALHO, Suzete		FGTS — Servidor — mudança de regime jurídico 57-07/878	
— Greve — uma questão sempre polêmica	57-07/825	Súmula n. 82 — movimentação do FGTS .. 57-07/879	
TOURON, Ramon Castro		TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	
— A aposentadoria dos Juizes temporários — a realidade dos fatos	57-07/834	— Resolução Administrativa TST n. 31/93, 08.06.93 (DJ 14.06.93) — Procuradoria-Geral do Trabalho — Intervenção nos processos em tramitação no TST 57-07/880	
FREIRE, Fernando B.		— Instrução Normativa TST n. 04/93, 08.06.93 (DJ 14.06.93) — Dissídios Coletivos de natureza econômica 57-07/880	
— Dano moral — ação de indenização na Justiça do Trabalho	57-07/836	— Ato PR/TST n. 723, 29.06.93 (DJ 02.07.93) — Depósito Recursal — novos valores 57-07/882	
VIANA, Márcio Tulio			
— Servidores públicos civis admitidos irregularmente: direitos trabalhistas e competência da Justiça laboral	57-07/838		
VALLE, Márcio Ribeiro do			
— Previdência Social: Lei n. 8.620/93 — incidências no processo do trabalho	57-07/843		
CABEDA, Luiz Fernando Vaz			
— A atividade correicional na Constituição	57-07/846		
PERRINI, Valdyr			
— Substituição processual. A desistência da ação pelos substituídos	57-07/849		

LEGISLAÇÃO

Ato Declaratório SRF n. 70, de 31.05.93 — UFIR — Junho de 1993	57-07/888	Portaria MTb/SSSTb n. 9, de 1º.07.93 — Segurança e Medicina do Trabalho — técnico de segurança do trabalho	57-07/893
Ato Declaratório SRF n. 87, de 30.06.93 — UFIR — Julho de 1993	57-07/893	Portaria MTb/SSSTb n. 10, de 1º.07.93 — Técnico de Segurança do Trabalho	57-07/892
Decreto n. 854, de 02.07.93 — Previdência Social — Benefícios — Alteração	57-07/893	Portaria GM/MTb/MF/SPOC n. 11, de 1º.07.93 — Antecipação salarial — Grupos "A" e "C" — IRSM para junho/93 e novo valor do salário mínimo	57-07/894
Instrução Normativa SRF n. 60, de 30.06.93 — Imposto de renda — recolhimento mensal — julho de 1993	57-07/894	Portaria DRT/SP n. 17, de 10.05.93 — Delegado Regional do Trabalho — Atribuição de competência	57-07/888
Lei n. 8.662, de 07.06.93 — Assistente Social — Exercício da profissão	57-07/883	Portaria GM/MTb n. 734, de 09.06.93 — FGTS	57-07/886
Lei n. 8.669, de 30.06.93 — Seguro-desemprego — alteração	57-07/893	Resolução CC/FGTS n. 100, de 26.05.93 — FGTS — Parcelamento das contribuições em atraso	57-07/886
Parecer CJ/MTb n. 99/93, de 17.05.93 — Multa — Direito administrativo do trabalho — Depósito para recurso	57-07/889	Resolução CC/FGTS n. 101, de 18.06.93 — FGTS — Cronograma de pagamento ...	57-07/889
Portaria MTb/SSSTb n. 08, de 1º.06.93 — Segurança e Medicina do Trabalho — Alteração da NR-27 e NR-4	57-07/885	Noticiário	57-07/897

ANOTAÇÕES SOBRE A COMPETÊNCIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DIANTE DO INCISO II DO ARTIGO 83, DA LEI COMPLEMENTAR Nº 75/93 (*)

João Batista Brito Pereira (**)

"Entre todos os cargos judiciais, o mais difícil, segundo me parece, é o Ministério Público. Este, como sustentáculo da acusação, devia ser tão parcial como um advogado: e, como guarda inflexível da lei, devia ser tão imparcial como um juiz. Advogado sem paixão, juiz sem imparcialidade, tal absurdo psicológico, no qual o Ministério Público, se não adquirir sentido de equilíbrio se arrisca — momento a momento — a perder, por amor da sinceridade, a generosa combatividade do defensor; ou, por amor da polêmica, a objetividade sem paixão do magistrado."

(Piero Calamandrei)

Sumário: 1. Introdução; 2. Conceito de Ministério Público; 3. Princípios Institucionais; 4. O Ministério Público do Trabalho; 5. Sobrevida dos Artigos 746 e 747, da CLT; 6. Alcance do Inciso II, do art. 83, da Lei Orgânica do Ministério Público da União (LC Nº 75/93); 7. O Interesse Público a Justificar a Intervenção do Ministério Público do Trabalho; 8. Interesse Coletivo; 9. Conclusões.

1. Introdução

Tenho como objetivo, neste singelo trabalho, submeter algumas poucas idéias ao exame dos colegas de Ministério Público, bem como de quantos se interessem por este novo Ministério Público do Trabalho, que nasceu no dia 5 de outubro de 1988, cresceu de lá para cá, produziu e vem produzindo resultados inestimáveis para a sociedade e para o Estado brasileiro.

Trata-se de trabalho cujas conclusões são estritamente pessoais, destinadas à ponderação e ao debate e desprovidas de aprofundamentos, o que fica para os mais talentosos. Mero repositório, portanto, de idéias acerca da competência de um dos ramos do Ministério Público da União.

(*) A Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, é resultante do Projeto de Lei Complementar nº 69, de 1989, de iniciativa do Senhor Procurador-Geral da República. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o Estatuto do Ministério Público da União. Publicada no Diário Oficial da União, Seção 1, do dia 21 de maio de 1993.

(**) João Batista Brito Pereira é Membro do Ministério Público do Trabalho, no Cargo de Subprocurador-Geral.

Da utilidade desta contribuição melhor dirá o leitor, de quem espero as críticas que, somadas às idéias, na certa poderão contribuir não somente para o respaldo de uma eventual mudança em torno de uma ou outra conclusão e/ou opinião expressas, como e principalmente, para que bem se aplique a Lei Orgânica que traçou os destinos da Instituição para o seio da qual a sorte, generosamente me encaminhou.

2. Conceito de Ministério Público

A recente Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar nº 75, de 20 do corrente), reeditando o art. 127 da Constituição da República, define o Ministério Público como sendo "...instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático, dos interesses sociais e dos interesses individuais indisponíveis" (art. 1º).

No conceito clássico, o Ministério Público é órgão encarregado da defesa do interesse geral, velando pelo cumprimento da lei. E é nesse contexto que ao Ministério Público está confiado também o papel de defesa dos interesses difusos e coletivos.

3. Princípios Institucionais

Com a Constituição da República, promulgada no dia 5 de outubro de 1988, o Ministério Público conquistou excepcional posição na estrutura estatal, recepcionando as funções de promotor da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, tendo como princípios institucionais a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

Acerca dos princípios institucionais do Ministério Público, inscritos no art. 127, § 1º, da Carta (e agora reeditados no art. 4º da Lei Orgânica do MPU), bem resume o Doutor Geraldo Brindeiro, Subprocurador-Geral da República e Vice-Procurador-Geral Eleitoral, em magnífica Conferência de 1991, sobre "O Ministério Público Eleitoral e a Defesa da Ordem Jurídica Democrática" publicada na primeira Revista da Procuradoria Geral da República às páginas 157-62, nos seguintes termos:

"A CF/88, assim estabeleceu como princípios institucionais do MP a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

Por unidade, entende-se a capacidade dos membros do MP de constituírem um só corpo, uma só vontade, de tal forma que a manifestação de qualquer deles valerá sempre, na oportunidade, como manifestação de todo o órgão.

A indivisibilidade se caracteriza na medida em que os membros da instituição podem substituir-se reciprocamente sem que haja prejuízo para o exercício do ministério comum.

E a independência funcional significa que os membros do MP não devem subordinação intelectual a quem quer que seja, nem mesmo ao superior hierárquico. Agem em nome da instituição que encarnam de acordo com a lei e sua consciência."

A transcrição resulta não só do fato de se tratar de um resumo abrangente, objetivo e por demais claro (com o qual ouso concordar), como também por representar uma espécie de receita mediante a qual os que compõem a Instituição, honram-na no seu papel tradicional, a justificar o prestígio constitucional usufruído nos últimos tempos.

4. O Ministério Público do Trabalho

O MPT, um dos ramos do MPU, representante do interesse social — como todo o MP —, tem como função precípua, perante os órgãos da Justiça do Trabalho, a defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, quer se trate de agressão aos dos entes públicos, quer aos dos empregados, quer aos dos empregadores quer, ainda, aos de uma coletividade.

A atual Lei Orgânica, que passa a presidir os rumos da Instituição, atribui ampla competência ao Ministério Público do Trabalho, assim estabelecendo, só no art. 83, cerca de treze atribuições junto

aos órgãos da Justiça Especializada, e, dentre tantas, todas igualmente relevantes, aquelas insertas no seu inciso II, que constituem o objeto deste trabalho, quais sejam: *"manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção."*

Conquanto respeitáveis as opiniões em contrário, não me convencem as de que, agora, como num passe de mágica, passará o MPT a officiar somente nas hipóteses em que houver presença do interesse público. Parece-me que não somente nesses casos, mas também naqueles em que o interesse público *stricto sensu*, não se manifeste de plano, o órgão não poderá negar-se a ofertar sua opinião, se houver solicitação do Juiz, inclusive porque subsistem os artigos 746 e 747, da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, esse é o tema do capítulo a seguir.

5. Sobrevivência dos Artigos 746 a 747, da CLT

Para sustentar a afirmativa em destaque, começo por dizer que o artigo 84, inciso V, da Lei Orgânica (LC 75/93), permite tal inteligência.

Considero que a atual Lei Orgânica do Ministério Público da União não revogou os dispositivos consolidados suso mencionados, quer direta, quer indiretamente, ou seja, nem o legislador complementar fê-lo expressamente, nem da norma atual se infere qualquer incompatibilidade com a CLT no particular. Destarte, a Lei Complementar, e a consolidada devem ser observadas sem distinção de qualidade e merecimento, preservada que está a continuidade da segunda norma.

A coexistência aqui decorre do fato de a Lei Complementar (atual) não dispor contrariamente à consolidada (anterior), portanto, da inexistência de contradição entre essas normas.

No particular, há apoio no art. 2º, § 2º, da Lei de Introdução ao Código Civil, do seguinte teor:

"§ 2º A lei nova, que estabeleça disposições gerais ou especiais a par das já existentes, não revoga nem modifica a lei anterior."

A propósito, o Professor Caio Mário da Silva Pereira, in (Instituições de Direito Civil), vol. 1, 10ª Edição, Forense, págs. 92-3, ao tratar da coexistência da lei nova com a lei velha, leciona:

"Esta coexistência não é afetada, quando o legislador vote disposições gerais a par de especiais, ou disposições especiais a par de gerais já existentes, porque umas e outras não se mostram, via de regra, incompatíveis. Não significa isto, entretanto, que uma lei geral nunca revogue uma lei especial, ou vice versa; porque nela poderá haver dispositivo incompatível com a regra especial, da mesma forma que uma lei especial, pode mostrar-se incompatível com dispositivo inserto em lei geral. O que o legislador quis dizer (Lei de Introdução, art. 2º, § 2º, Lei Ge-

ral de Aplicação das Normas, art. 4º, pará. único) foi que a generalidade dos princípios numa lei desta natureza não cria incompatibilidade com regra de caráter especial. A disposição especial irá disciplinar o caso especial, sem colidir com a norma genérica da lei geral, e, assim, em harmonia poderão simultaneamente vigorar. Ao intérprete cumpre verificar, entretanto, se uma nova lei geral tem o sentido de abolir disposições preexistentes."

A lição se aplica bem à hipótese em exame, haja vista que a lei nova, cuidando da competência do MPT, no art. 84, inciso V, dispõe:

"Art. 84 Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente:

(...)

V — exercer outras atribuições que lhe forem conferidas por lei, desde que compatíveis com sua finalidade."

Assim, v.g., se de um lado a Lei Orgânica não mencionou no art. 83, a obrigação de o M.P.T. oficiar, por escrito, em todos os processos judiciais submetidos à jurisdição trabalhista e se a lei ordinária (C.L.T.) no artigo 746, alínea "a", repetido no art. 747, atribuiu-lhe tal competência, não se-lhe pode negar vigência, porquanto o mencionado artigo 84, inciso V da Lei Complementar impõe sua observância.

6. Alcance do Inciso II, do art. 83, da Lei Orgânica do Ministério Público da União (LC nº 75/93).

De tudo quanto há no art. 83, ora em consideração, limito-me a cuidar, tão somente, do seu inciso II, sem prejuízo de me reportar aos demais itens por gosto à explicitação, a exemplo do VII, que àquele completa.

Considero significativa a inovação inserida no dispositivo, uma vez que, de certo modo, atribui ao juiz o poder-dever de realizar um exame prévio do processo, com o juízo voltado para o papel do órgão Ministério Público, ao qual, igualmente está confiada a tarefa de guardião do interesse público. O objetivo consiste em aferir a necessidade, ou não, *a priori*, da manifestação deste, que, a seu lado e com os advogados das partes, forma a cadeia de atores intimamente responsáveis pela prestação jurisdicional.

Penso, pois, que no âmbito da larga competência — defesa da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis dentre outras atribuições —, o órgão ministerial tem o dever de se manifestar, emitindo opinião explícita sobre a matéria veiculada (objetiva, fundamentada e conclusivamente), nos processos em que, para tanto, houver solicitação do juízo competente.

A norma complementar merece ser compreendida nos seus dois momentos:

O primeiro, quando o magistrado solicitar ao órgão do MPT, manifestação acerca do objeto da contenda. Aqui parece-me obrigatório que o órgão ministerial ofereça sua opinião sobre todas as questões em debate, porquanto se trata de um dever funcional resultante de uma das mais nobres funções: a da co-responsabilidade pela prestação jurisdicional do Estado.

Neste caso, portanto, não parece subsistir dúvida de que o legislador impôs ao membro do MPT a obrigação de se manifestar no feito toda vez em que o magistrado solicitar. Para exemplificar, imagine-se que, após o parecer escrito, já em fase de julgamento, surja questão sobre a qual o órgão do MP deixou de emitir sua opinião (manifestar-se oferecendo solução). Não se pode deixar, sob qualquer pretexto, de, em tempo hábil (para não prejudicar a celeridade processual), oferecer proposta de solução do litígio — papel dos mais relevantes —, sob pena de a recusa implicar infração disciplinar, pois que se afigura inerente às obrigações do órgão contribuir para o exercício da função jurisdicional do Estado, para a qual é instituição essencial.

Face à compatibilidade verificada entre o dispositivo em exame e os artigos 746 e 747, da Consolidação das Leis do Trabalho, é crível que na primeira parte do dispositivo possa o órgão do MPT prescindir de qualquer aferição sobre a presença, ou não, de interesse público, ou individual indisponível. O interesse público aqui é latente, e do magistrado não se vai exigir que justifique a solicitação. Só ela basta para que se compreenda existir, para o Estado Judiciário, interesse em ofertar prestação jurisdicional com maior segurança. É que sentença justa constitui interesse público a ser protegido, daí a relevância da manifestação do MPT, no amparo à decisão do magistrado.

O segundo momento que deve merecer a atuação obrigatória do MPT resulta da competência para se manifestar em qualquer fase do processo trabalhista, por sua própria iniciativa, sempre que entender "*existente interesse público que justifique a intervenção*".

No particular, a norma permite a inteligência segundo a qual processo trabalhista é todo aquele de jurisdição contenciosa de competência da Justiça do Trabalho, e em curso no âmbito de um dos seus órgãos (Junta de Conciliação e Julgamento, Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, somente).

Na sistemática recentemente anterior, competia ao MPT oficiar em todos os feitos no âmbito da jurisdição trabalhista, exceto na primeira instância, fazendo-o, entretanto, quando houvesse interesse de incapaz, na falta de seu representante legal. Resultava, daí, que somente processos em curso perante os Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho eram submetidos previamente ao respectivo órgão ministerial. Agora, tenho que se somam àqueles também os feitos submetidos ao primeiro grau de jurisdição. Nos feitos em que o magistra-

do não solicitar a prévia manifestação do *Parquet*, o representante presente ao julgamento (Art. 83 VII), atento às questões em debate, oficiando na qualidade de guardião do interesse público e de fiscal da lei, tem o dever e o direito de se manifestar. A tanto deve intervir, oferecendo sua opinião para a solução do conflito de interesse.

7. O Interesse Público a Justificar a Intervenção do Ministério Público do Trabalho

Não há fórmula exata para se estabelecer o que deva ser interesse público, em tese. O que se pode afirmar é que a legitimidade da manifestação do órgão do Ministério Público do Trabalho resulta do princípio constitucional da defesa da ordem jurídica (no particular, ordem jurídica trabalhista) e esse princípio se insere no papel de vigilante do cumprimento da lei e da Constituição. Penso que cada membro do Ministério Público do Trabalho terá de dizer, diante do caso concreto, onde reside o interesse público a ser tutelado, quando vier a se manifestar em processo de sua competência; sobre o qual o magistrado nada haja solicitado.

Penso, ainda, que no feito onde o Ministério Público do Trabalho funcionou obrigatoriamente na fase instrutória, deve manifestar-se, necessariamente, acerca do seu objeto perante todos os órgãos da Justiça do Trabalho aos quais for submetido, inclusive na execução e em eventuais procedimentos cautelares; devendo consistir seu ofício — além da presença por ocasião do julgamento —, em parecer que permita um entendimento da controvérsia nos seus principais contornos e os fundamentos da sua opinião sobre a solução do litígio, ou outra manifestação lançada.

O interesse público pode ser caracterizado pelo simples fato de a ação conter reivindicação que enseje grande repercussão social; ainda que o conflito de interesse seja de natureza individual, porquanto interesse público não se confunde com interesse da Fazenda Pública.

Tenho o interesse público como noção puramente lógico-abstrata, mas compreendo que de nada vale uma norma legal se ela não for obedecida (influência de uma espécie de legalismo). É do interesse do Estado que a norma seja observada, a fim de viabilizar o bem comum. Logo, o cumprimento da norma cogente, bem como daqueles princípios de ordem pública, constitui fundamento irrecusável, para efeito de manifestação do Ministério Público.

Por isso que, relativamente à atuação do Ministério Público nos feitos submetidos à jurisdição trabalhista, a meu ver, a questão do interesse público é amplamente programática, incluindo os interesses difusos, os interesses coletivos, os interesses sociais e os individuais indisponíveis.

Em síntese, pode-se afirmar que é dever do Estado assegurar e defender esses interesses como primado de sua função jurisdicional. E o Ministé-

rio Público do Trabalho há de concentrar esforços, a fim de viabilizar o desenvolvimento de sua atuação como *custus legis*, perante os diversos órgãos da jurisdição trabalhista, para a grande obra comum.

Como instituição essencial à função jurisdicional do Estado, é-lhe atribuído o dever de se manifestar no processo toda vez em que o Juiz solicitar, e, não havendo tal solicitação, sempre que entender existir interesse público no âmbito da demanda. Assim, pois, a atribuição típica do órgão do Ministério Público como instituição e, portanto, do Ministério Público do Trabalho, como parte do todo, é a de oficiar em juízo em favor da correta observância da lei e na defesa do interesse público. Ao MPT compete tipicamente a defesa dos interesses coletivos, sociais e individuais indisponíveis, no âmbito da defesa do interesse público e no exercício da vigilância ao respeito à ordem jurídica. Nesse mister, o órgão do MPT está habilitado a propor as ações que entender necessárias, promover diligências para defender a coletividade e outras informações necessárias ao exercício dessa missão, sem se prender a camisas de força de interpretações menos abrangentes do papel reservado ao órgão.

A meu sentir, um dos fundamentos básicos e até elementares a impor tão ampla ação do órgão do MPT está previsto na Carta Magna (incluído no art. 129) no qual o constituinte de 1988 erigiu como funções institucionais do Ministério Público zelar pelo respeito aos direitos assegurados na Constituição e proteger os interesses difusos e coletivos. Assim é que, v.g., os direitos sociais, assegurados pela Constituição da República, podem, não só ser considerados como fundamentos para justificar a intervenção do órgão do MPT, como, também, justificar o merecimento do exame de todos os processos submetidos à jurisdição trabalhista, pelo órgão, cuja incumbência é fiscalizar o cumprimento do ordenamento jurídico nacional; inclusive porque, dentre esses direitos, a Constituição assegura aqueles, dos quais seus titulares não podem dispor, isto é, não podem renunciar, nem transmitir a outrem. Esses direitos — chamados indisponíveis — são protegidos pela ordem pública, que prevalece sobre a vontade das partes, ainda que objeto de pedido de natureza individual. Eles nascem e se extinguem independentemente da vontade dos seus titulares, e, no âmbito do direito do trabalho ocorrem com frequência.

Tais questão não se podem considerar novas, embora, no Brasil, essas preocupações só recentemente se inseriram na órbita do interesse nacional, malgrado tratar-se de temas que afligem a sociedade desde que organizada.

8. Interesse Coletivo

É bem verdade que a Lei Orgânica ampliou o âmbito das funções e da competência do Ministério Público, que, antes da Constituição da República de 5 de outubro de 1988, eram muito limitadas,

entretanto, que essa revolução, para melhor, não retire do órgão a convivência ao lado da magistratura, porque assim não quis o constituinte, que o incluiu no capítulo destinado às funções essenciais à Justiça. Essa é a vocação do Ministério Público.

Para ficar limitado ao campo do MPT, não será exagero afirmar que o direito do trabalho é um dos principais direitos garantidos pela Constituição da República a todos os cidadãos, quando, no artigo 7º, assegurou o direito ao emprego protegido contra despedida arbitrária ou sem justa causa, fundo de garantia, salário mínimo "capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social" e, dentre muitos outros, um piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, nunca inferior ao mínimo legal estabelecido pelo Poder Público. No art. 8º, a livre associação sindical para a defesa dos direitos e interesses da categoria; no art. 9º, a greve; no art. 10, a participação dos empregados em órgãos colegiados do interesse desses; art. 11, a representação profissional no âmbito da empresa, objetivando viabilizar o entendimento direto entre empregados e empregadores etc., etc.

Cada trabalhador brasileiro, possui um enorme elenco de garantias constitucionais trabalhistas, que, não raro, são comuns a diversas coletividades profissionais. Entretanto, as normas legais não prevêm todas as hipóteses de realização dos direitos trabalhistas. Esses direitos são realizados, em pormenores, nos contratos individuais, acordos coletivos, convenções coletivas de trabalho e sentenças normativas, estas editadas pela Justiça do Trabalho, no âmbito de sua competência normativa, hipótese em que me parece imprescindível a manifestação do Ministério Público do Trabalho. São regulamentações do trabalho, pormenorizadas, fundamentadas, inclusive levando em conta as peculiaridades regionais de um país continental como o Brasil e, ainda, as particularidades de cada categoria profissional e patronal envolvida, isto porque

as disposições constitucionais e legais são dirigidas a todos os trabalhadores.

Parece-me, pois, que tanto o magistrado deve ouvir previamente o órgão do MPT, quanto este tem o dever funcional de se manifestar no processo de dissídio coletivo, eis que, no bojo do pedido de provimento judicial acerca de normas e condições de trabalho, está presente o interesse coletivo, quer dos empregados, quer dos empregadores.

9. Conclusões

a) É dever indeclinável do órgão do Ministério Público do Trabalho manifestar sua opinião acerca da solução judicial do litígio, sempre que solicitado pelo juízo competente.

b) A circunstância de o juízo a quem compete julgar o feito solicitar do órgão do MPT opinião sobre a solução da contenda, para mim, é o quanto basta para permitir a inteligência de que o Estado convém o órgão encarregado de velar pela ordem jurídica se manifeste, oferecendo a solução que lhe parecer justa.

c) Para gáudio daqueles que desejam ver o MPT forte, a Lei Orgânica do MPU não retirou qualquer das suas atribuições anteriormente conquistadas: pelo contrário, acrescentou várias outras àquelas já existentes, compatibilizando, assim, a Instituição com o prestígio constitucional que lhe emprestou a Carta de 1988.

d) Pela circunstância de o Ministério Público do Trabalho, na qualidade de ramo do Ministério Público da União, ser instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, afigura-se-me imprescindível sua manifestação prévia à solução judicial do conflito de interesse, no âmbito da jurisdição trabalhista. Ademais, independentemente da manifestação ordinária, o órgão ministerial possui a faculdade de intervir no feito, lançando parecer ou recorrendo, sempre que o interesse público recomendar.

Brasília, maio de 1993

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO

**REVISTA DO
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO**

ANO III - Nº 6 - SETEMBRO, 1993

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	
Dr. Aristides Junqueira Alvarenga	11
EDITORIAL	13
O ESTADO, O CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO, E A CELERIDADE PROCESSUAL	
José Alberto Couto Maciel	15
UMA PROPOSTA DE REFORMA DA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO	
João de Lima Teixeira Filho	21
MÉTODO LEGISLATIVO, UMA NOVA DISCIPLINA?	
Terezinha M. L. Pratês	61
A ARBITRAGEM E O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	
Manoel Jorge e Silva Neto	64
ARBITRAGEM E MEDIAÇÃO	
Amauri Mascaro Nascimento	68
AS CONDIÇÕES DA AÇÃO E OS PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS DO DISSÍDIO COLETIVO	
Ives Gandra da Silva Martins Filho	79
AÇÃO CIVIL PÚBLICA TRABALHISTA. NORMAS PROCESSUAIS APLICÁVEIS	
Edilton Meirelles	101
O CONTROLE EXTERNO DO PODER JUDICIÁRIO	
Romão C. Oliveira	109
SERVIDOR PÚBLICO — ESTABILIDADE. ALCANCE AOS EMPREGADOS DE ENTIDADES PARAESTATAIS	
Antonio Xavier da Costa	114
CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR — AÇÃO CIVIL PÚBLICA — JUSTIÇA DO TRABALHO	
Danton de Almeida Segurado	117

PREQUESTIONAMENTO. NOVIDADES NO SUPREMO TRIBUNAL
FEDERAL

Roberto Caldas Alvim de Oliveira 121

PROTEÇÃO AO TRABALHO DO ADOLESCENTE: DIAGNÓSTICO E
PROPOSIÇÃO

João Batista Brito Pereira 125

REGISTROS:

Reunião da comissão "Dos meios de atuação do MPT"; Edição da
Lei Complementar n. 75/93; Transferência de Juiz da 11ª para a 1ª
Região; Novos Cargos de Procurador do Trabalho; Procuradores No-
meados Juizes dos Tribunais Regionais e Eleições no MPT; Nova Po-
lítica Salarial; Mensagem n. 002, de 31.03.89, do senhor Procura-
dor-Geral da República; Mandado de Segurança 141

LEGISLAÇÃO 153

PROTEÇÃO AO TRABALHO DO ADOLESCENTE: DIAGNÓSTICO E PROPOSIÇÃO^(*)

João Batista Brito Pereira^(**).

SUMÁRIO: I — Esboço histórico; II — Principais normas vigentes; III — A questão da idade mínima; IV — A realidade nacional; V — Uma alternativa; VI — O papel do Ministério Público do Trabalho; VII — Idéias à reflexão.

I — ESBOÇO HISTÓRICO

O problema atinente à formação profissional e aos cuidados trabalhistas em favor da juventude trabalhadora, ou desejosa de ingressar no mercado de trabalho, não é exclusivamente brasileiro, mas é uma questão brasileira, também. Como em quase todos os países do mundo, com maior ou menor intensidade, a deprimente exploração do esforço humano, não poupa os menores.

Como marco da preocupação brasileira com tais acontecimentos, cujas razões não nos competem, hoje, analisar, mas apenas recordar, lembremos que desde os Idos de 1891 já era, proporcionalmente, avultado o número de menores que trabalhavam nas fábricas, sem a mínima proteção legislativa e social; todos sujeitos, portanto, às vontades livres dos patrões.

Ao editar o Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891, Deodoro da Fonseca, revelou sua preocupação, consignando, no seu preâmbulo:

"...atendendo à conveniência e à necessidade de regularizar o trabalho e as condições dos membros em avultado número de fábricas existentes na Capital Federal, a fim de impedir que, com prejuízo próprio e da prosperidade futura da Pátria, sejam sacrificadas as milhares de crianças..."

Com essa preocupação o então Presidente da República fixou a idade mínima de 12 anos para o ingresso nas fábricas, em 7 horas, não consecutivas, a jornada diária dos menores de 12 a 15 anos, do sexo feminino e de 12 a 14 anos do sexo masculino, e em 9 horas, nas mesmas con-

(*) Resumo da palestra proferida no "XVIII FÓRUM NACIONAL DE DIRIGENTES DE ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS DE DEFESA DOS DIREITOS DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE — FONACRIAD", realizado na cidade de São Luís — Maranhão, no período de 02 a 04 de junho de 1993.

(**) Membro do Ministério Público do Trabalho, no cargo de Subprocurador-Geral.

dições, os de 14 e 15 anos, do sexo masculino. Naquele decreto, há havia previsão para os menores aprendizes, 3 horas para os de 8 a 10 anos e de 4 horas para os de 10 a 12 anos.

Diversos outros diplomas, de importância inquestionável foram sendo editados, tais como o admirável Decreto 17.943-A, de 12 de Outubro de 1927 o chamou CÓDIGO DE MENORES, que instituiu medidas tendentes a assegurar o desenvolvimento físico, mental e psicológico normal do menor, com proibição do trabalho de menores de 12 anos de idade; proibição do trabalho de menor de 14 anos que não houvesse completado a instrução primária, salvo se devidamente autorizado pelo juiz, por necessário à subsistência sua e/ou de seus pais ou irmãos, mas desde que recebesse a instrução escolar possível; proibição do trabalho do menor de 14 anos nas atividades insalubres e perigosas; proibição ao menor de 18 anos de trabalhar em lugar perigoso à saúde, à vida, à moralidade, excessivamente fatigante ou excessivo às suas forças; fixação em 6 horas não consecutivas, da jornada de trabalho do menor de 18 anos e proibição ao trabalho noturno.

Como disse, a legislação, já revogada teve significação inquestionável e, em que pese essa importância, nesse breve esboço histórico, quero acrescentar, apenas, as regras constitucionais, com ligeira passagem por duas regras de direito internacional (Convenção sobre os direitos da criança e Declaração Universal dos Direitos da Criança), para então passar a um exame do ordenamento jurídico vigente, que nos permitirá examinar os aspectos jurídicos da proteção do trabalho do adolescente.

É do conhecimento de todos quantos lidam com a causa da criança e do adolescente, constar do preâmbulo da Convenção sobre os Direitos da Criança, de 20 de novembro de 1989, assinada pelo Governo do Brasil, em 26 de janeiro de 1990⁽¹⁾, considerações sobre a liberdade, a justiça e a paz do mundo, dignidade e igualdade de direitos, fé nos direitos fundamentais do homem, direitos humanos etc.

Lê-se no preâmbulo:

"Recordando que na Declaração Universal dos Direitos Humanos as Nações Unidas proclamaram que a Infância tem direito a cuidados e assistência especiais;"

E, ainda:

"Reconhecendo que em todos os países do mundo existem crianças vivendo sob condições excepcionalmente difíceis e que essas crianças necessitam consideração especial;"

Temos presente, ainda o 9º Princípio da DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA (Genebra, 1942), do seguinte teor:

"Princípio 9º. A criança gozará proteção contra quaisquer formas de negligência, crueldade e exploração. Não será jamais objeto de tráfico, sob

(1) In Diário do Congresso Nacional de 18.09.90; Seção II, págs. 5271 a 5279 — Brasília.

qualquer forma. Não será permitido à criança empregar-se antes da idade mínima conveniente; de nenhuma forma será levada a ou ser-lhe-á permitido empenhar-se em qualquer ocupação ou emprego que lhe prejudique a saúde ou a educação ou que interfira em seu desenvolvimento físico, mental ou moral.

Bem se conclui que os organismos internacionais fazem o que lhes cabe: normatizam. Sendo de todo conveniente que cada Nação aprimore estudos e ações, bem como concentre esforços em torno da proteção global do menor, desde sua condição de nascituro até sua formação para a vida adulta. Tais estudos e ações passam, inexoravelmente pelos direitos do menor e, no particular, pela proteção ao trabalho do menor.

A Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 10 de novembro de 1937, no Capítulo da ORDEM ECONÔMICA, consignava, no seu art. 137:

"Art. 137 — A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

(...)

k — proibição de trabalho a menores de quatorze anos; de trabalho noturno a menores de dezesseis e, em indústrias insalubres, a menores de dezoito anos e a mulheres".

Já fez o constituinte de 37 uma distinção triplíce no particular:

- a) proibição de trabalhar aos menores de quatorze anos;
- b) proibição de trabalho noturno a menores de dezesseis anos;
- c) proibição de trabalho insalubre a menores de 18 anos.

A Constituição (E.U. Brasil) promulgada no dia 18 de setembro de 1946, no título reservado à ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL, conservou a regra de 37, via seu art. 157, inciso IX, do seguinte teor:

"Art. 157 — A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem à melhoria da condição dos trabalhadores:

(...)

IX — proibição de trabalho a menores de quatorze anos; em indústrias insalubres, a mulheres e a menores de dezoito anos, e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, respeitadas, em qualquer caso, as condições estabelecidas em lei e as exceções admitidas pelo juiz competente".

A Constituição do Brasil, promulgada no dia 24 de janeiro de 1967, alterou a tradição que era de proibir o menor de quatorze anos de trabalhar, permitindo o trabalho do menor a partir dos doze anos de idade. Disse a Carta de 67, também no título reservado à ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL (art. 158, inciso X):

"Art. 158 — A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social.

(...)

X — proibição de trabalho a menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres."

Essa regra, esse princípio constitucional mereceu integral preservação quando do advento da Emenda n. 1, de 1969, consignando que:

"Art. 165 — A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria de sua condição social:

(...)

X — proibição de trabalho, em indústrias insalubres, a mulheres e menores de dezoito anos, de trabalho noturno a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de doze anos".

II — PRINCIPAIS NORMAS VIGENTES

A Carta atual, no capítulo denominado "DA FAMÍLIA, DA CRIANÇA, DO ADOLESCENTE E DO IDOSO" (Título: "DA ORDEM SOCIAL"), assenta no art. 227:

"Art. 227 — É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

(...)

§ 3º O direito à proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I — idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7º, XXXIII;

II — garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III — garantia de acesso ao trabalhador adolescente à escola.

"Art. 7º — São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXXIII — proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz".

Na lei ordinária, regras da maior importância estão escritas no ESTATUTO DA CRIANÇA E DO ADOLESCENTE (Lei 8.069, de 13 de julho de 1990), cujo artigo 60 encerra proibição expressa ao trabalho de menores de 14 (quatorze) anos de idade, ressalvando, entretanto, a hipótese de ser admitido na condição de aprendiz; o art. 61 remete para a legislação es-

pecial a proteção ao trabalho dos adolescentes e, em seguida, conceitua aprendizagem, como sendo a formação técnico-profissional ministrada segundo as diretrizes e bases da legislação de educação em vigor (art. 62).

Lê-se, ainda, no mesmo Estatuto (art. 67), que "Ao adolescente, empregado, aprendiz, em regime familiar de trabalho, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não governamental, é vedado o trabalho:

I — noturno, realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte;

II — perigoso, insalubre ou penoso;

III — realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;

IV — realizado em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

A Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943), como não poderia deixar de ser CONTEMPLA o menor trabalhador com diversas regras de proteção.

A cinquentenária CLT cuida desde a capacidade trabalhista do menor para contratar, a faculdade que possui o responsável pelo menor, de pleitear a extinção do contrato de trabalho (408), passando pelo recibo de quitação — o qual não pode ser dado pelo menor de 18 anos de idade sem assistência dos seus responsáveis legais (439), a questão da prescrição dos direitos trabalhistas, que não corre contra os menores de 18 anos (440) e a capacidade processual, consignando que "tratando-se de maiores de 14 (quatorze) e menores de 18 (dezoito) anos, as reclamações poderão ser feitas pelos seus representantes legais ou, na falta destes, por intermédio da Procuradoria da Justiça do Trabalho. Nos lugares onde não houver Procuradoria, o Juiz ou Presidente nomeará pessoa habilitada para desempenhar o cargo de curador à lide" (art. 793).

O jovem que completar 18 (dezoito) anos é plenamente capaz, sem distinção de sexo ou de estado civil: pode celebrar o contrato de trabalho, sem necessitar de assistência ou autorização.

Aquele maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos é relativamente incapaz: não pode, por isso, celebrar, sozinho, seu contrato de trabalho. **ESSES SÃO OS MENORES** para efeito da legislação trabalhista, diferentemente das regras que regem o direito civil, a exemplo do contido nos artigos 5º e 6º do Código Civil Brasileiro, verbis:

Art. 5º "São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil:

I — os menores de dezesseis anos";

Art. 6º "São incapazes relativamente a certos atos ou à maneira de os exercer:

I — os maiores de dezesseis e os menores de vinte e um anos".

Destarte, do ponto de vista trabalhista, a Constituição da República oferece tratamento mais brando, reduzindo para 18 anos a capacidade plena para contratação.

O artigo 402, da CLT, restou derogado pela norma Constitucional de 1988, que alterou, de 12, para 14 anos, o limite mínimo para o jovem ingressar no mercado de trabalho (artigos 7^a, inciso XXXIII e 227, § 3^o, I).

Sou daqueles que pensam que o trabalho do menor merece proteção legislativa, social, psicológica e de segurança, porque deve ser cercado de todas as reservas e garantias possíveis.

Estou que o constituinte de 87-88 teve presente também a questão pedagógica para alterar o limite mínimo de idade do jovem a contratar trabalho, de 12 para 14 anos de idade. A realidade nacional, ainda mostra o menino de 12 anos de idade, indefeso, em plena infância, assumindo responsabilidade de empregado e disputando o mercado de trabalho, não raro com prejuízos para sua educação e formação física e mental, porquanto sabemos que a regra que assegura o ensino primário não mereceu ainda integral observância estatal (CLT, art. 403, parágrafo único). É de se reconhecer, pois, que a legislação e o Estado não lograram êxito na proteção de tão precoces trabalhadores e o remédio foi esse: elevar a idade mínima permissiva para o trabalho, guardando certa sintonia com o direito internacional, mas remanescendo, até hoje intransponível, incompatibilidade com a realidade brasileira.

O prejuízo, certamente não ficou restrito aos direitos trabalhistas, mas à formação psicológica da criança, que até atingir 13 anos de idade deve estar na escola, no lar e no parque de diversões, por isso, compreendo que o limite de 14 (quatorze) anos hoje adotado é mais coerente, não obstante o trabalho infanto-juvenil ser uma realidade e, por vezes, uma necessidade familiar.

Essas regras de freios na contratação dos menores encontram salutar exceção no art. 67 do Estatuto que admite o regime familiar de trabalho, embora, com vedações ao trabalho noturno entre (22:00 e 05:00 horas); ao trabalho em lugar perigoso, insalubre e trabalho penoso; em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam freqüência à escola. As exceções me parecem justificar uma flexibilização do direito do trabalho do menor, uma vez que, como diz o Professor Mozart Victor Rus-somano "É homenagem da lei ao trabalho familiar dentro do pressuposto de que pessoas tão vinculadas pelo afeto ao menor não o irão explorar ou dele exigir excessos"...(2).

Estou que em boa parte da obra nacional, a deficiência não está na legislação, mas na fiscalização, visto que a legislação protetora é vasta, mas os instrumentos de aplicação dessas normas são escassos, especialmente no que se refere à fiscalização, e incentivos aos que acolhem os menores trabalhadores e às sanções aos que os exploram.

(2) "Comentários à CLT", Forense, 1990, vol. I, pág. 359.

Urge que algo se faça nesse campo, para precipitar resoluções administrativas e até legislativas destinadas à solução do problema.

Ou se instrumentaliza o ingresso do menor no mercado de trabalho, com regras rígidas e bem fiscalizadas, para serem bem cumpridas, ou o mercado paralelo de trabalho do menor cresce, com nefastas e imprevisíveis conseqüências não apenas para a sociedade atual, mas para a de amanhã, até porque a ociosidade do adolescente abre-lhe o portão de entrada para a criminalidade.

Ouso referir-me a esse portão de entrada para a criminalidade, em face dos exemplos estatísticos, e da realidade das prisões, onde a maioria dos reclusos e detentos não possuía emprego (entenda-se ocupação fixa) quando levados à prática de ilícitos penais.

No âmbito de direito positivo o Brasil não tem descuidado da proteção ao trabalho do menor, editando normas que visam evitar abusos e revelam-se eficazes à garantia da sanidade moral e física do adolescente. Ademais a permissão estatal do trabalho infanto-juvenil contribui para educar o adulto de amanhã a assumir responsabilidades desde logo, e inibe os desvios de conduta que levam os menores desocupados a infrações socialmente reprováveis.

III — A QUESTÃO DA IDADE MÍNIMA

O Brasil se vê, hoje, diante de uma situação desconfortável, perante a Organização Internacional do Trabalho. Por ser signatário do seu "CONVÊNIO 5" que data de 19 de outubro de 1919, segundo o qual os menores de quatorze (14) anos não poderão ser empregados — não poderão firmar contrato de trabalho —, não poderão trabalhar em empresas comerciais ou industriais, públicas ou privadas, com exceção daquelas administradas exclusivamente pelos seus familiares, onde somente estes trabalhem (art. 2º).

O mesmo Convênio 5, ainda excepciona, os casos de trabalho em escolas técnicas, condicionando esse trabalho à fiscalização promovida pela autoridade pública.⁽³⁾

(3) Inteiro teor da Convenção 5-OIT, em anexo:

CONVENÇÃO N. 5, DA OIT

Idade mínima de admissão nos trabalhos industriais (1919)

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Washington pelo Governo dos Estados Unidos da América a 29 de outubro de 1919;

Depois de haver decidido adotar diversas proposições relativas ao "emprego dos menores: idade mínima de admissão ao trabalho", questão que está compreendida no quarto ponto da ordem do dia da reunião da Conferência celebrada em Washington, e

Depois de haver decidido que ditas proposições tomem a forma de uma convenção internacional,

Adota a seguinte convenção, que poderá ser citada como a "Convenção sobre a Idade mínima (indústria), 1919", e que será submetida à ratificação dos Membros da Organização Internacional do Trabalho:

A dificuldade reside no conceito e na abrangência da aprendizagem, pois a Constituição brasileira também impede o trabalho do menor de 14 anos de idade, excepcionando as hipóteses de aprendizagem. E a legislação trabalhista (art. 403, parágrafo único), ao tratar dos menores de 12 a 14 anos, refere-se a trabalho, enquanto a norma internacional não permite o contrato de trabalho mas apenas tolera uma ocupação em estabelecimento de ensino técnico, fiscalizado pelo poder público.

O Professor Chiarelli, ex-Senador da República, Constituinte de 87-88 leciona que "Justamente para tentar contornar essa proibição — internacionalmente aceita — ditada pela prioridade à educação e à preservação da integridade física da criança, visando a assegurar-lhe o legítimo privilégio de, primeiro, educar-se, e instruir-se, para, depois, submeter-se ao tra-

Art. 1 — 1. Para os efeitos da presente convenção, consideram-se "empresas industriais", principalmente:

- a) as minas, cantarias e indústrias extrativas de qualquer classe;
- b) as indústrias nas quais se manufaturem, modifiquem, limpem, reparem, adornem, terminem ou preparem produtos para a venda, ou nas quais as matérias-primas sofram uma transformação, compreendidas a construção de navios, a indústria de demolição, e a produção, transformação e transmissão de eletricidade ou de qualquer classe de força motriz;
- c) a construção, reconstrução, conservação, reparação, modificação ou demolição de edifícios e construções de todas as classes, as ferrovias, rodovias, portos, molhes, canais, instalações para navegação interior, caminhos, túneis, pontes, viadutos, esgotos coletores, esgotos ordinários, poços, instalações telegráficas ou telefônicas, instalações elétricas, fábricas de gás, distribuição de água e outros trabalhos de construção, assim como as obras de preparação e cimentação que precedem os trabalhos antes mencionados;
- d) o transporte de pessoas ou mercadorias por rodovia, ferrovia ou por via fluvial, compreendida a manipulação de mercadorias nos molhes, embarcadouros e armazéns, com exceção do transporte manual.

2. A autoridade competente determinará em cada país a linha de demarcação entre a indústria, por um lado, e o comércio e a agricultura, de outro.

Art. 2 — As crianças menores de 14 anos não poderão ser empregadas, nem poderão trabalhar, em empresas industriais, públicas ou privadas ou em suas dependências, com exceção daquelas em que unicamente estejam empregados os membros de uma mesma família.

Art. 3 — As disposições do art. 2 não se aplicarão ao trabalho de crianças nas escolas técnicas, sempre que dito trabalho seja aprovado e vigiado pela autoridade pública.

Art. 4 — Com o fim de permitir o controle das disposições da presente Convenção, todo chefe de uma empresa industrial deverá manter um registro de inscrição de todas as pessoas menores de 16 anos por ele empregadas, no qual se indicará a data do nascimento das mesmas.

Art. 5 — 1. No que concerne à aplicação da presente Convenção ao Japão, são autorizadas as seguintes modificações no art. 2:

- a) as crianças maiores de 12 anos poderão ser admitidas ao trabalho se tiverem terminado sua instrução primária;
- b) no que respeita às crianças de 12 a 14 anos que já estejam trabalhando, poderão adotar-se disposições transitórias.

Derrogar-se-á a disposição da lei japonesa atual, que admite as crianças menores de 12 anos em certos trabalhos fáceis e ligeiros.

Art. 6 — As disposições do art. 2 não se aplicarão à Índia; sem embargo, em dito país as crianças menores de 12 anos serão empregadas:

- a) em fábricas que usem força motriz e empreguem mais de 10 pessoas;
- b) em minas, cantarias e indústrias extrativas de qualquer classe;

balho subordinado, a lei consolidada fixou alguns condicionantes, como a frequência escolar, o trabalho leve, a proibição de agentes nocivos à saúde na atividade laboral e a garantia de inexistência de elementos capazes de prejudicar o desenvolvimento normal do empregado-jovem, no ambiente e nas condições laborais. São regras e exigências que tentam minimizar as consequências arriscadas da autorização laboral dada a faixa etária tão baixa — protegida pela proibição de empregar-se, nos países mais ricos e desenvolvidos — tentando compatibilizar a permissão de trabalhar com o compromisso social de proteção à faixa infanto-juvenil, cuja prioridade deve ser a educação.

A nova Constituição derrubou, no inciso XXXIII, a liberação anteriormente existente de trabalho a partir dos doze anos. Retomou-se, assim, o

c) no transporte, por ferrovia, de passageiros, mercadorias e correio, ou na manipulação de mercadorias em molhes e embarcadouros, com exceção do transporte manual.

Art. 7 — As ratificações formais da presente Convenção, de acordo com as condições estabelecidas pela Constituição da Organização Internacional do Trabalho, serão comunicadas, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Art. 8 — 1. Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção se obriga a aplicá-la nas suas colônias ou possessões ou em seus protetorados que não se governem plenamente por si mesmos, com reserva de:

a) que as condições locais impossibilitem a aplicação das disposições da Convenção;
b) que possam introduzir-se na Convenção as modificações necessárias para sua adaptação às condições locais.

2. Cada Membro deverá notificar à Repartição Internacional do Trabalho sua decisão, no que concerne a cada uma de suas colônias ou possessões, ou a cada um de seus protetorados que não se governem plenamente por si mesmos.

Art. 9 — Logo que as ratificações de dois Membros da Organização Internacional do Trabalho tenham sido registradas na Repartição Internacional do Trabalho, o Diretor-Geral da Repartição notificará todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 10 — Esta Convenção entrará em vigor na data em que o Diretor da Repartição Internacional do Trabalho tenha efetuado dita notificação, e só obrigará aos Membros que tenham registrado sua ratificação na Repartição Internacional do Trabalho. Desde dito momento esta Convenção entrará em vigor, para qualquer outro Membro, na data em que haja sido registrada sua ratificação na Repartição Internacional do Trabalho.

Art. 11 — Todo Membro que ratifique a presente Convenção obriga-se a aplicar suas disposições ao mais tardar a 1º de julho de 1922, e a tomar as medidas necessárias para o cumprimento de ditas disposições.

Art. 12 — Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la à expiração de um período de 10 anos, a partir da data em que tenha entrado inicialmente em vigor, mediante ato comunicado, para seu registro, ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeito até um ano depois da data de seu registro na Repartição Internacional do Trabalho.

Art. 13 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Art. 14 — As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autênticas."

Esta Convenção entrou em vigor, no âmbito internacional, a 13 de junho de 1921, tendo o Brasil depositado o Instrumento da sua ratificação a 26 de abril de 1934 (Decreto de promulgação n. 423, de 12.11.35).

A 1º de janeiro de 1963, a RIT registrava a ratificação de 66 países.

sentimento da Carta de 1946 que já se preocupara em afastar, por medida protetiva, a criança, de 12 a 14 anos, do mercado formal de trabalho. Determina a Lei Maior vigente: 'proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz'.

Invalidou-se a permissão dos arts. 402 e seguintes, da CLT, adaptados anteriormente, em função da Carta de 1967, estipulando-se irreversivelmente que só pode haver vinculação empregatícia a partir dos 14 anos, estando, antes disso, a criança excluída da relação de emprego".⁽⁴⁾

IV — A REALIDADE NACIONAL

Mas, e a realidade? Coincide ela com a formalidade do direito posto? Parece-me que não, inclusive, porque as normas de direito positivo, ora são antiquadas para os dias de hoje, ora são conflitantes com as regras de direito internacional, (v. g. Convênio 5/OIT). Além disso, deparamo-nos hoje com a *vacatio legis*, no que diz respeito à aprendizagem.

Quanto à realidade, é elucidativa a pesquisa realizada em 1989 e divulgada pelo IBGE no mês de novembro de 1991, denunciada do Plenário da Câmara dos Deputados, em dezembro de 1991, pelo Sr. Deputado Virmondes Cruvinel (PMDB-GO), nos seguintes termos:

"No total, entre menores que trabalham menos de 20 horas e mais de 40 semanais, e entre os que trabalham no campo e na cidade, são eles 7 milhões e 300 mil, contados apenas os de idade entre 10 e 17".

Desse total, 81,6% entre 15 e 17 anos e 55,3% até 14 anos têm carga horária de trabalho superior ao permitido pela legislação, na região Sudeste, onde os percentuais são maiores. Já na região Nordeste, esses índices são menores em 15%.

Um fator interessante, e aparentemente sem importância, mas que tem o seu peso, é a distribuição de menores que produzem na cidade e no meio rural. A estatística certamente vem surpreender a muitos: (prossegue o parlamentar) mais de 40%, ou seja, quase a metade deles, são trabalhadores na agricultura. Quer dizer: não estudam e vivem no campo só para produzir.

E o que é pior, (...) dos quase três milhões de menores ocupados na agricultura, menos da metade, ou só 34% são remunerados. Em outras palavras mais tristes, só um pouco mais de um terço dos menores trabalhadores no campo ganham pelo seu trabalho. Os outros quase dois terços trabalham de graça.

Na cidade, esse peso é menor: no comércio, 14% nada recebem; na construção civil, 10%; na indústria, 8%; e na prestação de serviços, 6% dos menores não são pagos.

(4) "Trabalho na Constituição", LTr Edit., São Paulo, 1989, vol. I, págs. 256/257.

O mais grave é que apenas uma parcela desses menores estuda. Outros, mesmo que bem intencionados, não conseguem se matricular. É a triste realidade nacional: ou vão continuar subempregados o resto da vida se de boa índole, ou virar bandidos na primeira crise trabalhista."⁽⁵⁾

Pois bem, esse é um quadro atinente aos jovens com idade entre 14 e 19 anos, mas não são raros os exemplos de meninos com idade inferior a 14 anos que estão sujeitos ao mercado de trabalho sob as mesmas condições daqueles e merecendo igual tratamento, ou seja, contrários aos mais comecinhos princípios de solidariedade humana e de respeito às gerações do futuro.

Em termos de diagnóstico, o nosso quadro não melhorou de 1989 até hoje, infelizmente.

Estou convencido que o trabalho do menor como um mal (e aqui se encaixa o das crianças) não será extirpado no Brasil, nem os maus-tratos impostos a eles, porque o Estado brasileiro possui território de dimensão continental e pobre, e não dispõe de estrutura capaz de permitir uma efetiva fiscalização em todos os cantos ao mesmo tempo, mas pelo menos, o problema deve ser minorado. Há que se concentrar esforços nesse sentido, pois a juventude merece.

É hora de se pensar em ações específicas para disciplinar e proteger o trabalho dos adolescentes acima de 14 anos de idade e proibi-lo aos mais jovens que esses. Persistindo a impossibilidade de proteger estes últimos do mercado de trabalho, que se conceda a faculdade legal para o trabalho, sem prejuízo para seu desenvolvimento normal.

V — UMA ALTERNATIVA

Embora abrangentes e abundantes as regras de direito positivo acerca da proteção do trabalho do menor, estas carecem de alterações profundas, a fim de serem adaptadas à realidade nacional e/ou à internacional.

Uma alternativa que proponho é adaptar a Constituição Federal vigente ao Convênio n. 5, de 1919, da OIT, segundo o qual "As crianças menores de 14 anos não poderão ser empregadas, nem poderão trabalhar, em empresas industriais, públicas ou privadas ou em suas dependências, com exceção daquelas em que unicamente estejam empregados os membros de uma mesma família". Com a exceção, que a mesma norma faz, permitindo o trabalho dessas crianças nas escolas técnicas, sempre que dito trabalho seja aprovado e vigiado pela autoridade pública.

Penso que não se poderá passar por uma modernização desse tratamento sem a supressão do inciso II, do § 3º, do art. 227, da Constituição da República, segundo o qual:

(5) Fonte: Diário do Congresso Nacional (Seção I) Dezembro de 1991 — 25.930; Discurso do Sr. Deputado Virmontes Cruvinel (PMDB-GO), proferido no dia 05.12.91; Plenário da Câmara dos Deputados.

"O direito à proteção especial abrangerá a garantia de direitos previdenciários e trabalhistas".

Suprimir, entendo eu, porque se trata de norma incompatível, tanto com o art. 7º, XXXIII, *In fine* da Carta, quanto com a Convenção n. 5, aqui referida, que prevalece no caso, segundo se depreende da seguinte regra constitucional:

"Art. 5º

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte".

Do contrário, subsistirá o conflito da norma e da realidade brasileira com o direito internacional no particular. E, neste caso, prevalece a norma internacional (Convênio 5-OIT). A solução do impasse neste caso é a denúncia do referido convênio, pelo Brasil, a fim de permitir a edição de normas compatíveis com a realidade nacional.

Pois bem, a Convenção n. 5, de 13 de junho de 1919, foi ratificada pelo Brasil em 26 de abril de 1934, portanto vigente na esfera internacional e incorporada ao direito brasileiro.

Sobre o conflito entre o tratado ratificado e a lei nacional, Arnaldo Süssekind escreve que o tratado ratificado pelo Brasil "complementa, altera ou revoga a legislação brasileira que se atrita com suas normas; e, em virtude da primazia do tratado internacional sobre a lei interna, uma nova lei não poderá dispor contra a norma internacional aplicável. A forma de cessar a eficácia jurídica em relação a determinado Estado é a denúncia da ratificação pelo respectivo Governo, observados, em cada caso, os procedimentos e condições pertinentes".⁽⁶⁾

Não se pode ignorar que a proteção constitucional em torno dos direitos previdenciários e trabalhistas do menor (art. 227, § 3º, II/CF) tem dificultado o ingresso do menor no mercado de trabalho (maior de 14 e menor de 18 anos de idade), bem assim aos mais jovens, "na condição de aprendiz".

Admite-se que empresários receiem celebrar contrato de trabalho com os menores queixando-se dos enormes encargos sociais decorrentes dessas contratações (reconhecimento do vínculo de emprego, diferenças salariais e consectários). Não se pode censurar esse comportamento, porquanto o Poder Legislativo viabiliza esse receio. É que tramita o Projeto de Lei no Senado Federal, n. 155/92, que visa dispor sobre o trabalho do menor aprendiz, consignando, dentre outras questões, aquela do seu artigo 12, do seguinte teor: "Ao menor são assegurados todos os direitos trabalhistas e previdenciários outorgados aos empregados pela legislação vigente". Conquanto se trate apenas de um projeto, não constitui absurdo pensar que poderá vir a ser convertido em lei, justificado, pois, o receio da sociedade produtiva na admissão dos menores aprendizes. Direitos previdenciários e trabalhistas são consectários do contrato de trabalho.

(6) "Direito Internacional do Trabalho", LTr Edit., 1983, pág. 68.

Assim e por isso, o tema merece ser tratado em norma especial que permita o ingresso dos jovens com garantias no mercado de trabalho, sem penalizar o empregador que, no particular, tem duplo papel, o econômico, porque assume os riscos de empreendimento — produção da riqueza —, e o social, porque acata o jovem, ocupando-o e treinando-o para a vida adulta responsável.

No tocante à lei ordinária, também há que se promover sua adaptação, para a melhor execução. Dita renovação deverá levar em conta o fato de persistir, ou não, o Convênio 5/OIT, que integra o nosso ordenamento jurídico.

No primeiro caso, pode-se começar pelo art. 402, da CLT, que terá sua redação alterada a fim de considerar, para efeitos trabalhistas, o menor de 14 e 18 anos de idade. Também o art. 403 merecerá nova redação, podendo seu novo texto ser o seguinte:

"Ao menor de 14 anos é proibido celebrar contrato de trabalho, permitindo-se, entretanto, a matrícula dos menores a partir de quando completarem 12 anos, até atingirem 18 anos de idade, em empresas estatais, escolas técnicas, ou empresa-escola, exclusivamente para aprendizagem, sob fiscalização do Ministério do Trabalho, nos termos da lei específica.

§ 1º A matrícula a que se refere este artigo será realizada com assistência do pai, da mãe ou outro responsável legal pelo menor, e, na falta deste, mediante autorização do Juiz da Infância e da Juventude.

§ 2º O período da aprendizagem será de, no mínimo 6 meses e, no máximo de 2 anos, em jornada diária nunca superior a 4 horas, de 2ª a 6ª feira, período diurno, sempre compatível com o horário escolar, vedada a prorrogação da jornada em qualquer hipótese.

§ 3º O aprendiz terá ocupação de caráter metódico e perceberá uma bolsa de estudos, paga semanalmente, e o tempo que permanecer nessa atividade não será considerado, para efeito da legislação trabalhista, como de vínculo empregatício".

A idéia implicará, ora na revogação, ora na alteração radical de alguns outros artigos da CLT, tais como, 411, 412, 413, 414, 424, 430, 431, etc.

Assim, altera o capítulo da CLT, de modo a permitir aos menores ingressarem no mercado de trabalho, suavemente, ao lado e sob a proteção do Estado, permitindo aos jovens aprenderem um Ofício sem riscos e tantos ônus para a iniciativa privada que os acolhe.

A esperança, com essas idéias é de fazer desaparecer o mercado paralelo (até clandestino) de trabalho dos menores.

No segundo caso, ou seja, na hipótese de denúncia do Convênio 5/OIT, o núcleo da proposta muda, tratar-se-á de permitir ao menino, a partir dos 12 anos de idade, ter a oportunidade de uma ocupação útil para sua formação profissional, uma vez que, no Brasil, a ocupação laboral de meninos nessa idade é uma realidade que não se poderá erradicar, em face do estado

de pobreza de que muitos são vítimas a obrigá-los a começar cedo na luta pela vida. E lamentavelmente bem cedo começam.

As tentativas legislativas são muitas, mas, a meu ver, não terão o êxito desejado, em face da pré-falada incompatibilidade entre as regras de direito internacional e a nossa realidade social. Destaco apenas duas dessas tentativas em curso perante o Congresso Nacional:

a) Quanto ao menor (14 a 18 anos):

Tramita perante o Congresso Nacional o Projeto de Lei n. 2.018, de 1991 (do Poder Executivo) que "Institui o Regime Especial de Iniciação ao Trabalho para o adolescente de quatorze a dezoito anos." Esse projeto, se convertido em lei, não encontrará dificuldades na sua implantação. Encontra-se hoje em tramitação nas Comissões da Câmara dos Deputados (em 24.04.93, foi à Comissão de Constituição e Justiça e Redação da CD).

b) Quanto ao aprendiz (12 a 18 anos)

Consta do Projeto de Lei n. 155, de 1992 (do Senado Federal) que "dispõe sobre o trabalho do menor aprendiz e dá outras providências".

Esse projeto se encontra na Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, desde 18.11.92.

Dito projeto de lei, a meu modo de ver, extrapola os limites constitucionais permitidos à proteção legislativa do menor de 14 anos de idade, a quem a Constituição Federal só autoriza ocupação na condição de aprendiz; o projeto prevê garantias trabalhistas incompatíveis com a aprendizagem, estabelecendo no seu artigo 12 que: "Aos menores são assegurados todos os direitos trabalhistas e previdenciários outorgados aos empregados pela legislação vigente". Conquanto o projeto, nesse particular esteja em consonância com o disposto no art. 227, § 3º, inciso II, da Constituição, afigura-se-me incompatível com a parte final do inciso XXXIII, do art. 7º desta. É que os direitos trabalhistas outorgados pela legislação vigente, são corolário do contrato de trabalho, a que o aprendiz, menor de 14 anos de idade, não pode, nem deve se submeter.

VI — O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

O Ministério Público do Trabalho, até outubro de 1988, pertencia ao Ministério da Justiça, quando os seus membros ocupavam-se, quase que só, de oficiar previamente nos processos judiciais, com pareceres, propondo soluções às lides em curso.

Com a Constituição de 1988 o Ministério Público tornou-se órgão autônomo e independente para exercer, tanto o antigo como novos ofícios, dentre eles a DEFESA DOS INTERESSES SOCIAIS E INDIVIDUAIS INDISPENSÁVEIS. A Carta de 1988 outorgou ao Ministério Público o mandato de DE-

FENSOR DA SOCIEDADE, e, dentre suas funções institucionais encontra-se a de "promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos" (art. 129, III).

Posso dizer que o Ministério Público do Trabalho vem se utilizando do instituto do Inquérito civil público para apurar um grande número de irregularidades verificadas no âmbito das relações trabalhistas e, quando entende de competência da Justiça do Trabalho tem ajuizado a ação civil pública para proteção dos interesses coletivos, tanto no âmbito da Procuradoria Geral, como no das Procuradorias Regionais do Trabalho.

Quanto aos menores, especificamente, o Ministério Público do Trabalho possui legitimidade para promover as ações judiciais cabíveis, quer seja para exigir o direito de natureza individual (reclamação trabalhista) quer seja na defesa dos direitos difusos e coletivos (ação civil pública).

Em que pese todo o prestígio constitucional conquistado pelo Ministério Público e, no particular, o Ministério Público do Trabalho, somente agora (dia 21 de maio/93) entrou em vigor a Lei Orgânica do Ministério Público da União, onde se insere o MPT, em cujo capítulo da competência, se vê, entre o mais:

"Art. 83

V — propor as ações necessárias à defesa de outros direitos e interesse dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho."

Aí, pois, está o mais novo instrumento de que pode se valer a sociedade e os entes governamentais, ou não, para denunciarem os abusos perpetrados contra os menores, que até os 14 anos de idade, deveriam ser tratados como crianças, em qualquer lei e, em especial, a trabalhista. Assim, para efeito de estudo e de tratamento no âmbito da aprendizagem profissional, em vez de se falar em menores alcançando todos eles, ter-se-ia dois grupos:

- a) as crianças (até 14 anos de idade);
- b) os menores (de 14 a 18 anos de idade).

Mas a terminologia não é importante. Significativo mesmo é que se encontre meios para que a população infanto-juvenil tenha oportunidade e adquira o gosto pelo trabalho e que a população adulta e produtiva se una aos órgãos estatais (dentre eles o Ministério Público do Trabalho), para proteger e ajudar no crescimento sadio dos jovens.

VII — IDÉIAS À REFLEXÃO

A seguir apresento algumas idéias à reflexão.

a) A Constituição da República deve ser adaptada ao Convênio n. 5, da OIT, do qual o Brasil é signatário. Do contrário, terá de denunciar esse Convênio.

b) Apesar de o trabalho do menor contar com a devida proteção legislativa, deve-se ter sempre presente que a criança, até completar 14 anos de idade, está excluída de qualquer relação empregatícia.

c) O problema relativo ao ingresso de crianças menores de 14 anos de idade no mercado de trabalho não será erradicado, mas poderá perfeitamente ser minorado; a tanto, urge implementar-se projetos coordenados e integrados, dos governos federal, estadual e municipal, que criem escolas técnicas reconheçam fazendas-modelos (ou fazendas-escolas), que possam absorver, em tempo integral, os adolescentes de 12 a 18 anos de idade, com ensino regular e formal, acrescido de aprendizagem de um ofício.

Essas escolas poderão possuir programas de aprendizagem voltados para a produção de bens e serviços que possam ser absorvidos (adquiridos) pela comunidade.

d) O limite de 14 anos, como idade mínima para o trabalho, compatibiliza-se com as regras de direito internacional, atende as necessidades de contingências da vida moderna e retarda possíveis desgastes físicos de quem tem pouca idade. Mas não se compadece com a realidade brasileira das regiões mais pobres, daí se constituir em alternativa, a denúncia do Convênio 5, da OIT, pelo Brasil, com a conseqüente adaptação da Constituição Federal e das Leis à nossa realidade.

e) A aprendizagem, a que pode ser submetida a criança, nos termos da legislação atual, não deve ter qualquer conotação de relação de emprego, e deve ser ministrada em estabelecimento adequado e sob a fiscalização estatal.

f) Desaconselhável qualquer norma que implique obrigação de se admitir menores, quer como aprendizes, quer como empregados, porquanto sujeita-se a uma fiscalização punitiva, resultando em atritos intermináveis; cabe oferecer-se incentivos aos que possuam condições e abriguem os jovens, nos limites estabelecidos na lei.

g) Deve-se evitar a ociosidade do menor, sob pena de permitir que "ganhhe a rua", onde certamente adquirirá os vícios que o poderão levar à delinquência.

h) O ordenamento jurídico nacional ressentir-se de regras específicas em torno da proteção do trabalho do menor que permitam segurança no equacionamento dos problemas atinentes ao conflito de interesse entre o menor e a sociedade produtiva.

Aviso nº 752 - C. Civil.

Brasília, 3 de maio de 2000.

Senhor Primeiro Secretário,

Encaminho a essa Secretaria Mensagem na qual o Excelentíssimo Senhor Presidente da República submete à consideração do Senado Federal o nome do Senhor JOÃO BATISTA BRITO PEREIRA, para compor o Tribunal Superior do Trabalho, no cargo destinado a membro do Ministério Público do Trabalho.

Atenciosamente,



PEDRO PARENTE
Chefe da Casa Civil
da Presidência da República

A Sua Excelência o Senhor
Senador RONALDO CUNHA LIMA
Primeiro Secretário do Senado Federal
BRÁSÍLIA-DF