

DECISÃO PRECURSORA**Decisão***

Processo n. 1082/96 - 2ª JCJ de Congonhas

PODER JUDICIÁRIO

JUNTA DE CONCILIAÇÃO E JULGAMENTO

ATA DE AUDIÊNCIA RELATIVA AO PROCESSO Nr. 1082/96

Aos 18 dias do mês de outubro do ano de 1996, às 17:00 horas, reuniu-se a 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Congonhas, em sua sede, e sob a Presidência da MM. Juíza ADRIANA GOULART DE SENA, presentes os Srs. José Geraldo de Oliveira Motta, Juiz Classista, representante dos empregadores, e Márcio Sebastião Braga, Juiz Classista, representante dos empregados, para julgamento da Ação Trabalhista ajuizada por Vicente Lúcio Rodrigues contra Aço Minas Gerais S/A, relativa a diferenças salariais, no valor de R\$400,00.

Aberta a audiência, foram, por ordem da MM. Juíza Presidente, apregoadas as partes, ausentes.

Após o que, proposta a solução do dissídio, colhidos os votos dos Srs. Juízes Classistas, a Junta proferiu a seguinte

DECISÃO**I - RELATÓRIO**

Vicente Lúcio Rodrigues, qualificado à fl. 03, ajuizou Ação Trabalhista (art. 7º, XXIX, CR/88), em face de Aço Minas Gerais S/A - Açominas, dizendo-se admitido em 09.06.86 e dispensado em 29.08.96.

Assevera que foi demitido sem qualquer motivo, desrespeitando a reclamada a Convenção n. 158 da OIT, requerendo, conseqüentemente, a sua reintegração/readmissão ou indenização correspondente, de acordo com o artigo 10 da referida Convenção.

Portanto, elenca as parcelas que entende devidas (fl. 05).

Atribui à causa o valor de R\$400,00.

Colacionou os documentos de fls. 06/32.

Instrumento de procuração à fl. 33.

* O texto foi mantido em sua versão original, excetuada a atualização ortográfica ao padrão hoje em vigor.

Regularmente notificada (fl. 34), apresentou a reclamada defesa escrita, argumentando que o autor renunciou tacitamente à pretensa estabilidade, requerendo a extinção do pedido nos termos do artigo 269, V, do CPC. Requer a aplicação do Enunciado n. 330 do TST.

No mérito, alega que, apesar de não reconhecer a aplicabilidade da Convenção n. 158 da OIT, praticou seus atos de acordo com seus dispositivos.

Assevera não serem devidas as indenizações requeridas, pelos motivos elencados, pleiteando, conseqüentemente, sejam julgados improcedentes os pedidos.

Carreou aos autos os documentos de fls. 48/82, sobre os quais se manifestou o autor às fls. 86/87.

Preposição à fl. 83, procuração à fl. 84.

Foram colhidos depoimentos pessoais das partes, tendo sido ouvida uma testemunha da reclamada (fls. 88/90).

Não havendo mais provas a serem produzidas, ficou encerrada a instrução processual.

Razões finais orais.

IMPOSSÍVEL A CONCILIAÇÃO.

Tudo visto e examinado.

É o relatório.

II - FUNDAMENTOS

CONTRADITA DE TESTEMUNHA - INDEFERIMENTO

A contradita de testemunhas somente deve ser acatada nas estritas hipóteses legais, conforme exposto dispositivo extraído da Consolidação - art. 829 -, que incide soberanamente no contexto.

A circunstância de o depoente ter sido chefe-de-seção e ter dispensado o reclamante não enseja sua contradita, do ponto de vista técnico-jurídico, em face do dispositivo legal mencionado. Do ponto de vista, também, da lógica do razoável, a contradita não pode ser, ainda, acatada, sob pena de não se permitir, de fato, a produção desse tipo de prova pelo empregador.

A contradita apresentada a empregado-depoente, trazido pela empresa, exercente de cargo de confiança não deve, de maneira geral, ser admitida pela Juíza Presidente, sob pena de dificultar, sobremaneira, a prova produzida pela defesa.

A conduta seguida é, portanto, ponderada, razoável e jurídica, inspirando-se, ademais, em critério submetido à noção de estrito equilíbrio assegurado às partes (art. 125, I, CPC).

No caso concreto, não emergiram quaisquer dados, em audiência, específicos à situação configurada, que levassem a Juíza Presidente a acatar, em face da especificidade da situação, a contradita, além da hipótese legal.

Correto (e absolutamente igualitário) o tratamento conferido à questão. Entretanto, de bom alvitre, desde já deixar fixado que o indeferimento da contradita não significa que o Juízo considerará os depoimentos sem cotejá-los devidamente com a prova emergente dos autos, caso seja necessário.

MÉRITO

CARÊNCIA DE AÇÃO I (fl. 39) e II (fl. 40)

Em suas argumentações pertinentes à Convenção n. 158 da OIT em sede processual denominada de *De meritis* em sua defesa, erigiu a reclamada preliminar denominada de carência de ação pela inaplicabilidade da referida Convenção. Relevada eventual incongruência processual e doutrinária em face da inobservância do desenrolar lógico processual, pode-se, perfeitamente, rejeitar referida preliminar.

E assim se faz, porque, em sede de carência de ação, o Juízo há de averiguar ilegitimidade de partes, impossibilidade jurídica do pedido e falta de interesse de agir. *Permissa venia*, não se vislumbra nenhuma dessas hipóteses no caso dos autos, em especial no tópico ora objeto de análise.

A doutrina abalizada nos adverte que em sede de carência de ação analisa-se ilegitimidade de parte, falta de interesse de agir e impossibilidade jurídica do pedido. Assim, analisar que eventual pedido não tem amparo em legislação, não se trata de matéria preliminar e, sim, matéria de mérito.

Ademais, nos assevera a Prof^a Ada Pellegrini Grinover que os movimentos de acesso à Justiça denotam tendência no processualismo moderno de redução dos casos de impossibilidade jurídica do pedido, restringindo-se apenas às hipóteses em que o ordenamento jurídico VEDE o acesso ao Poder Judiciário (v.g. dívidas de jogo).

De uma leitura acurada da fundamentação da preliminar depreende-se que a tese patronal fulcra-se em eventual inobservância “de atendimento aos requisitos que ela própria exige para sua válida e regular existência”. É certo que o trinado processual justificador da carência não se encontra na hipótese retroassacada.

Muito menos, poder-se-ia argumentar a presença do vício (de mérito, diga-se de passagem) aduzido pela defesa. E, assim se diz porque o artigo 1º da Lei de Introdução ao Código Civil é expresso em ressalvar disposição contrária para a vigência da Lei em todo o País 45 dias após oficialmente publicada. Ora, o § 2º do Decreto n. 1.855 de 10.04.96 é cristalino quando consigna que “o presente Decreto entra em vigor na data de sua publicação.” Ademais, no entendimento do Juízo a Convenção n. 158 da OIT, tem vigência no âmbito interno a partir do Decreto n. 1.855/96, como se explanará adequadamente a seguir, o que elide o “sofisma” utilizado pela defesa.

Portanto, se presente ou não legislação (“respaldo legal”) no ordenamento pátrio a amparar a sua pretensão, se presente ou não possibilidade de aplicação da Convenção, todas são questões atinentes ao mérito e lá, se for o caso, serão analisadas. Rejeitam-se as preliminares erigidas.

ENUNCIADO N. 330 DO TST - APLICAÇÃO

Argumenta a reclamada que o fato de o reclamante ter recebido as verbas rescisórias com a assistência do sindicato da categoria, rescisão esta homologada, há de incidir soberano o Enunciado n. 330 do Colendo TST.

Todavia, nenhuma razão assiste à reclamada, conquanto as parcelas pretendidas não foram pagas, não tendo existido qualquer quitação a respeito, rescisoriamente.

A forma aleatória consignada na defesa já denota, por si só, a ausência de amparo do pleito. Ademais, uma averiguação precisa de prova documental existente nos autos nos demonstra a presença de ressalva no termo rescisório, o que, por si só, espanca o óbice patronal.

A jurisprudência, uníssona e recente, assim nos pontua:

ENUNCIADO 330 - QUITAÇÃO - VALIDADE - REVISÃO DO ENUNCIADO N. 41 - A quitação passada pelo empregado, com assistência da Entidade Sindical da sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo não podendo ser liberadas quando não ocorre o contrário, ou seja, não houver ressalva ou pedido específico.

TRT/RO/2479/94 - Rel. Juiz Israel Kuperman - DJ/MG 30.04.93 - pág. 104.

ENUNCIADO 330 DO TST - O En. 330 do Col. TST proclama que a quitação dada pelo trabalhador ao receber suas verbas rescisórias, desde que assistido por sua entidade sindical, e sem opor ressalva expressa e específica, libera o empregador de obrigação quanto aos valores e parcelas ali discriminados no recibo rescisório (como, no caso, horas extras prestadas ao longo do pacto laboral com reflexos) não são alcançadas por pretensa quitação, apenas porque naquele ato o reclamante nada ressalvou a respeito.

TRT/RO/2013/95 - Rel. Juiz Pedro Lopes Martins - DJ/MG 17.10.95 - pág. 75.

RENÚNCIA

Argúi a reclamada a presença de renúncia à estabilidade em face de haver o autor recebido as parcelas resilitórias e, também, em face do requerimento para saque do FGTS, além de ter efetuado o saque de reserva de poupança da AÇOS.

IURA NOVIT CURIA

Todavia, a renúncia a que se refere o estatuto processual civil diz respeito, por óbvio, a uma renúncia processual sobre um direito que se funda a ação. Assim, eventual análise de renúncia à estabilidade há de ser feita em sede meritória, conjuntamente com os demais argumentos, sendo certo que as renúncias aventadas são diversas, não se equivalendo, em hipótese alguma.

Ademais, como a própria reclamada reconhece presente EXPRESSA ressalva no verso rescisório, no tocante à inexistência de justificativa para a demissão, o que, mais e mais, inviabiliza a questão prejudicial erigida.

Vale, novamente, o registro que constitui tendência contemporânea, inerente aos movimentos pelo acesso à justiça, a chamada tendência à universalização da jurisdição e a garantia do devido processo legal e do contraditório - art. 5º, LV, CR/88.

Portanto, rejeita-se a prejudicial erigida de renúncia.

CONVENÇÃO N. 158 DA OIT - VIGÊNCIA - APLICABILIDADE E QUESTÕES AFINS

Ao se pensar na dimensão do “atuar” do Juiz, depreende-se seu papel destacado e relevante. Assim, perceber a dialética que move o mundo, conhecer bem as instituições e os problemas da sociedade contemporânea, faz-se mister nesta contextura.

Já se afirmou ser necessário, e porque não dizer imprescindível, o problematizar-se, o pensar-se, o atualizar-se consigo mesmo. O Juiz não se descompassa, sem dúvida, dessa necessidade.

Tomando-se a questão da função interpretativa, aliada à integração e aplicação do direito do trabalho, apreende-se quão primordial é a atuação de seu principal agente: o Juiz do Trabalho.

O Juiz é um artifice da ciência jurídica, criando e inovando dia após dia.

Interpretar é um objeto ideal, invisível e suscetível de ser percebido pelo raciocínio e pela intuição. O importante, o grave, está no próprio ser humano, na pessoa do Juiz que é o ponto central nesta questão. Incomensurável é a importância da educação jurídica do Juiz para a técnica da atividade judicial; destarte, inútil ficar na postura exegética. - Discurso de posse desta Juíza Presidente em 14.10.91.

Mister, primeiramente, salientar a natureza jurídica da convenção da OIT, de modo a descortinar as implicações jurídicas que dela exsurgem.

Segundo doutrinadores de escol, a convenção da OIT é um tratado multilateral de caráter normativo, aberto à ratificação dos Estados-membros da Organização.

Preleciona o Ex.^{mo} Dr. Arnaldo Süssekind que

distingue-se, portanto, do tratado-contrato, que vincula apenas as partes nele identificadas. Este é aprovado e assinado pelos plenipotenciários dos respectivos países com a finalidade de regular interesses recíprocos; aquele é aprovado pela assembléia geral da OIT (Conferência), sendo assinado pelo presidente e pelo secretário geral da reunião, visando a produzir efeitos jurídicos uniformes em relação aos que vivem nos Estados que, por ato soberano, a ele aderirem.

Procedendo a uma classificação das convenções da OIT em face da natureza de suas normas, prossegue o eminente doutrinador, caracterizando-se em: “auto-aplicáveis”, “de princípios” ou “promocionais”.

Saliente-se que as primeiras, como o próprio nome sugere, não requerem regulamentação complementar para sua aplicação pelos Estados que as ratificarem. As de princípio ou de preceitos são aquelas cuja efetiva aplicação depende de lei ou outros atos regulamentares pelos países que as ratificarem, ressalvada a hipótese de norma preexistente compatível. As últimas fixam determinados objetivos e estabelecem programas para sua consecução, os quais devem ser atendidos pelos Estados que as ratificarem, mediante providências sucessivas, a médio e longo prazo.

Dessa classificação já se depreende que, por vezes, a mesma convenção pode conter normas auto-aplicáveis e preceitos cuja aplicação depende de regulamentação nacional.

Comungando com o entendimento jurídico expressado pelo referido doutrinador, temos que a vigência de uma convenção internacional não se confunde com a eficácia jurídica no território de cada Estado-membro, resultante da ratificação. A vigência nacional, ou subjetiva, pressupõe, obviamente, que a convenção esteja em vigor no âmbito internacional (vigência objetiva) - conforme *Convenções da OIT*, São Paulo: LTr, 1994, pág. 32.

A vigência internacional é estabelecida nas disposições finais da própria convenção. Todavia, o procedimento de ratificação de uma convenção perante o ordenamento jurídico nacional é complexo, exurgindo fases distintas e compartimentadas.

Estabelece a Constituição da OIT que o governo de cada Estado-membro assume a obrigação formal de enviar todas as convenções, no prazo máximo de dezoito meses, à autoridade competente para sua aprovação (art. 19, § 5º, “a”). No Brasil, em especial, o órgão competente para aprovar ou rejeitar DEFINITIVAMENTE o tratado é o Congresso Nacional, não podendo aprová-lo com reservas, exceto faculdade expressamente prevista no texto internacional.

Aprovada pelo órgão competente, o Chefe de Estado, *in casu*, o Presidente da República, deverá ratificá-la, promovendo o depósito do respectivo instrumento perante o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho (art. 19, § 5º, “d”, da Constituição da OIT), que comunicará o ato formal ao Secretário-Geral da ONU, para ser registrado nos termos do art. 102 da Carta das Nações Unidas. Somente então flui o prazo de doze meses para vigência nacional da convenção.

In casu, provada restou pela 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1982, a Convenção n. 158 da OIT que está em vigência no plano internacional desde 23.11.1985. Isso porque, como já se disse alhures, a vigência internacional é estabelecida nas disposições finais da própria convenção, sendo que a de n. 158 prescreve que ela passará a vigorar “doze meses depois da data em que as ratificações de dois Membros hajam sido registradas pelo Diretor-Geral (art. 16, § 2º).”

Submetida a estudo no Ministério do Trabalho por uma comissão tripartite que procedeu aconselhamento no sentido de sua ratificação pelo Brasil, aconselhamento este não unânime, vencida a representação dos empregadores.

Apresentada ao Congresso Nacional, foi ratificada através do Decreto Legislativo n. 68, de 16.09.92. Todavia, a Missão Permanente do Brasil em Genebra só depositou o instrumento de ratificação na repartição competente, para registro junto ao Diretor-Geral, em 04 de janeiro de 1995. Como o artigo 16, § 3º, da Convenção n. 158, estabelece que a responsabilidade do Estado perante a OIT quanto ao cumprimento dos termos da convenção só ocorre “doze meses depois da data em que haja sido registrada sua ratificação”, sua vigência no Brasil deu-se em 04 de janeiro de 1996.

Vale salientar que o processo ratificador não finda com o simples fato de ter sido aprovado o tratado pelo Congresso Nacional. Mesmo em se levando em linha de conta o fato dessa aprovação ter sido proclamada num decreto legislativo, tal ratificação não findara com tal ato, sendo mister a publicação do Decreto de Promulgação, este de competência do Presidente da República.

Certo nos parece que ao decreto legislativo “não cabe a normatividade abstrata característica da lei propriamente dita” (segundo Manoel Gonçalves Ferreira

Filho, em seu *Curso de Direito Constitucional*). Tal figura legislativa é utilizada para instrumentalizar resoluções do Congresso em situações concretas, como as previstas no art. 49 da Constituição da República.

A propósito, o inciso I do citado dispositivo legal é esclarecedor:

Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional.

O decreto do Congresso Nacional é definitivo quanto à aprovação ou rejeição do tratado - situação CONCRETA, que corresponde a uma das etapas, não a derradeira do procedimento de ratificação, como já se salientou.

No Brasil, a promulgação é feita por decreto do Presidente da República, quando é ordenada a execução do tratado cujo texto aí figura e é publicado no Diário Oficial - art. 84, IV e VIII, da Constituição da República, a saber:

Compete privativamente ao Presidente da República:

... *omissis*...

IV - sancionar, promulgar e fazer publicar as leis, bem como expedir decretos e regulamentos para sua fiel execução;

[...]

VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional;

Inadmissível que uma norma adquira hierarquia de lei sem a devida publicidade na imprensa oficial, *venia permissa* do entendimento em contrário. A publicação é condição essencial para o tratado ser aplicado no âmbito interno.

O Decreto de Promulgação, adotado em nosso País desde o Império, é condição essencial para a eficácia jurídica da convenção no território nacional, pois a lei, e obviamente o tratado normativo, só adquire vigência “depois de oficialmente publicada” (art. 1º da Lei de Introdução ao Código Civil). Assim, há de ser divulgado o texto da convenção, em português, no Diário Oficial da União, com a data da sua ratificação e da sua vigência nacional.

Em 10 de abril de 1996, o Presidente da República, no uso de suas atribuições, publicou no D.O.U o Decreto n. 1855, que “Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982”.

No corpo da referida norma, decreta o Presidente da República que:

Art. 1º A Convenção número 158, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, assinada em Genebra, em 22 de junho de 1982, apensa por cópia ao presente Decreto, deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º O presente Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Assim, a partir de 10 de abril de 1996, a Convenção n. 158 há de ser EXECUTADA E CUMPRIDA no Território Nacional.

No caso dos autos, o autor foi dispensado em 29 DE AGOSTO DE 1996, ou seja, DEPOIS da vigência EFETIVA da Convenção n. 158 no Brasil, diante da promulgação do Decreto n. 1.855/96. Portanto, quando de sua dispensa, estava a reclamada obrigada à observância da referida Convenção.

Assim sendo, não há que se falar em inaplicabilidade da Convenção n. 158 da OIT, uma vez que se constata pelo documento carreado aos autos que o autor foi dispensado depois de entrar em vigor a referida Convenção, o que nos determina e autoriza o avanço na análise das demais questões suscitadas pelas partes.

Sustenta-se a inaplicabilidade da Convenção pela inexistência de lei e inconstitucionalidade do Decreto promulgador. Todavia, todos os seus argumentos são inconsistentes quando se depara com o § 2º do art. 5º da Constituição da República, artigo esse situado no Título II - "Dos Direitos e Garantias Fundamentais" em seu Capítulo I - "Dos Direitos e Deveres individuais e coletivos", a saber:

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.

Ora, como muito bem salientado pelo Min. Arnaldo Süssekind em seu artigo "Aspectos Controvertidos da Convenção OIT 158" - Suplemento Trabalhista da LTR n. 106/96, a tese de que seria inconstitucional a Convenção em face do que reza o art. 7º, I, da Carta Magna (necessidade de lei complementar), não vinga.

É que a mesma Constituição que recepcionou a maior parte da legislação pretérita sobre a terminação do contrato de trabalho e exige lei complementar para a nova legislação nacional de proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, estabelece mecanismos especiais para a ratificação dos tratados normativos (art. 49, I), e, no Título II relativo aos direitos e garantias fundamentais, reafirma o princípio do monismo jurídico, sublinhando que os direitos e garantias nela expressos não excluem os decorrentes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (§ 2º do art. 5º). ... *omissis*. ... Afigura-se-nos, assim, que a ratificação da Convenção n. 158, promovida de conformidade com as disposições específicas da *Lex Fundamentalis* Brasileira e da Constituição da OIT, é plenamente válida e eficaz em nosso Território.

Existe o argumento da inaplicabilidade da Convenção n. 158 diante da existência de dispositivo legal relativo à proteção, uma vez que a matéria "que regula já encontra critério próprio e regulamento legal efetivo, em plena vigência, vez que não revogado e com o qual confronta e contrasta".

Todavia, conforme salientado alhures, o artigo 5º, § 2º, da Constituição da República acolita que os direitos e garantias EXPRESSOS nesta Constituição NÃO EXCLUEM OUTROS decorrentes dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

Ora, o dispositivo legal mencionado na peça defensiva - art. 10 do ADCT - estabelece um direito, restando EXPRESSO na Constituição, entretanto, que NÃO EXCLUI direitos decorrentes da Convenção n. 158, uma vez que se trata de tratado internacional em que o Brasil figurou como parte.

Vale registrar que o art. 7º, inciso I, CR/88 que é mencionado, expressamente no *caput* do dispositivo legal supra-aludido, faz referência à edição de lei complementar “que preverá indenização compensatória, entre outros direitos” para disciplinar a proteção contra a dispensa arbitrária, todavia, tal comando é direcionado ao legislador infraconstitucional, não obstante, *concessa venia*, que a proteção contra a despedida arbitrária seja disciplinada por normas autônomas (negociação coletiva) nem através de norma internacional ratificada pelo País.

Ademais, o art. 7º, *caput*, não estabelece, nem pretende estabelecer uma listagem limitativa dos direitos dos trabalhadores. E, assim se diz porque expressamente faz referência a outros direitos que “visem à melhoria de sua condição social.”

Por outro lado, a República Federativa do Brasil constituiu-se em Estado Democrático de Direito e tem como um dos fundamentos os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º da CR/88). Ademais, o trabalho é um direito social - art. 6º da CR/88, sendo certo que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano (art. 170, *caput*, CR/88) e tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, sendo um dos princípios a serem observados a “busca do pleno emprego” (art. 170, VIII, CR/88).

Ora, o Juízo, em especial esta Juíza Presidente, não pode acolitar como verídica a assertiva da defesa de que “a se ter como constitucional tal tratado, com aplicação imediata e sem qualquer regulamentação, podemos ‘fechar’ o Congresso Nacional...”. Como retroarticulado, a República Federativa do Brasil é um Estado Democrático de Direito e, em nenhum momento, o fato de se ter como constitucional a Convenção n. 158 faz com que seja possível sequer pensar em atos ditatoriais e impositivos como forma a respaldar argumentos pretendidos como “jurídicos”.

O Direito do Trabalho é um sinalizador da sociedade, com especial transparência, em relação ao tipo de dinâmica política a predominar nessa sociedade. Merece ser citado o sempre brilhante colega Mauricio Godinho Delgado:

Na medida em que o Direito do Trabalho gerencia o conflito material mais relevante do mundo moderno, a direção tomada por essa forma de gerência influi, decisivamente, no contexto político global da correspondente sociedade. Na proporção em que Democracia tem nexos estreitos com a idéia de participação no sistema de poder dos mais amplos segmentos da população de um Estado, o caráter democrático específico do Direito do Trabalho atua, de modo substantivo, no caráter global da sociedade; é que esse ramo jurídico especializado normatiza a mais importante relação econômico-social de poder existente no mundo contemporâneo. Nessa mesma linha, tanto mais democrático será o universo jurídico-trabalhista quanto mais se construa franqueando espaço à ação criadora do direito aos próprios partícipes da relação material de emprego.

(*In Democracia e Justiça*, 1993)

Sabido e consabido que o Brasil adota o sistema monista, dessarte, imperioso concluir que direitos subjetivos e garantias internacionais emergem da Convenção n. 158, imediata e diretamente. Ao organismo neutro, no caso do Brasil a Justiça do Trabalho, caberá a análise de todos os aspectos que advêm da referida Convenção, em face das circunstâncias que dos autos exsurtem.

Como muito bem salientado pela Dr^a Taísa Maria Macena de Lima, em decisão recente nos autos 583/96 da 3^a JCJ de Betim,

Cresce a responsabilidade social da Justiça do Trabalho, na mesma medida em que é consideravelmente ampliado o poder jurídico de seus agentes - poder jurídico aqui compreendido como possibilidade de fazer algo, em razão de função normativa atribuída ao titular, sem lhe ser conferida qualquer pretensão para ser exercida em seu benefício, mas em benefício da sociedade. (Cf. REALE, Miguel. *Lições Preliminares de Direito*, São Paulo: Saraiva, 1990, pág. 260) (*in Teoria e Prática da Convenção 158*. Ed. LTr, 1996, pág. 148)

No pertinente ao poder potestativo do empregador merecem aqui algumas pontuações. Primeiramente, nenhum poder é ilimitado, funda-se na lei e em seus contornos depreende-se o campo de sua possível atuação. Por outro lado, verifica-se que a Convenção n. 158 incorporou-se ao ordenamento jurídico nacional, uma vez que devida e legalmente ratificada, estando em consonância com todos os princípios constitucionais pertinentes à matéria. Assim, claro nos afigura que as dispensas a partir de 10.04.96 deverão de estar em conformidade com a referida norma, sob pena de não serem validadas, com as conseqüências jurídicas pertinentes, cuja análise será feita caso a caso.

Considerando que o artigo 4º da Convenção n. 158 prevê expressamente que “não se dará término a relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço”, não restam dúvidas que a possibilidade de dispensa de um empregado encontra seus contornos nos precisos termos supratranscritos.

Ora, ao ajuizar uma ação pretendendo a reintegração e aduzindo que a dispensa encontra-se vedada, é claro que o autor está consignando que não causou a sua dispensa.

Merece ser salientado que a análise do pleito exordial será feita em face dos dispositivos convencionais, sendo certo que o artigo 8º da referida Convenção prescreve que “o trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro”, todavia, “poder-se-á considerar que o trabalhador renunciou a seu direito de recorrer contra o término de sua relação de trabalho se não tiver exercido tal direito dentro de um prazo razoável após o término”.

Dessa feita, cabe, então, verificar o que seria prazo razoável após o término para que não se configure a renúncia.

Nesse ponto, mister seja transcrito trecho de decisão da lavra do Colegiado da 16ª JCJ de Belo Horizonte que pontuou a questão de forma inidivisa (processo n. 928/96), acolhida por este Juízo:

É questão pacificada na doutrina jurídico-trabalhista que o salário tem caráter alimentar, o que leva o emprego a ser considerado como meio de garantir a sobrevivência digna do trabalhador. De acordo com as contingências humanas, as necessidades alimentares são impostergáveis e exigem soluções imediatas. Se o trabalhador tem intenção de manter aquela fonte de renda e, portanto, de

sobrevivência, deve agir sem demora, sob pena de ficar caracterizado o seu desinteresse ou mesmo restar evidenciado que dispõe de alternativa mais interessante.

Dentro desta razoabilidade é justo concluir que o prazo de 30 dias é suficiente para o empregado saber se pretende ou não se insurgir contra a dispensa, até porque dentro deste lapso temporal deve já ter em vista como e onde buscará rendimentos para sua sobrevivência futura. A razoabilidade do prazo de 30 dias pode ser aferida por analogia com o prazo de aviso prévio, com o prazo das férias, com o prazo que normalmente caracteriza o abandono de emprego, o prazo máximo de suspensão do trabalhador, dentre outros. Todavia, como o aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, é imperioso concluir que os 30 dias mencionados devem ser contados a partir do seu vencimento.

Não vinga a idéia defendida por alguns de que o prazo razoável para o pedido de nulidade de dispensa é o mesmo prazo da prescrição. Uma coisa é garantir o emprego, outra é a reposição de direitos sonogados no período em que vigorou o contrato de trabalho. Para garantir a manutenção do emprego, o prazo "razoável" é necessariamente curto; para restaurar alguma lesão do contrato já extinto o prazo de dois anos é aceitável. Na primeira hipótese busca-se a continuidade da fonte de rendimentos; na segunda, pretendem-se apenas os direitos decorrentes do vínculo empregatício que o empregado não teve mais interesse em manter. Naquela o trabalhador busca a sobrevivência, nesta tão-somente os efeitos jurídicos do período que durou a convivência.

Na hipótese vertente dos autos, o reclamante foi dispensado em 29.08.96, com aviso prévio indenizado, o que, por ficção jurídica, fixa a data de 28.09.96 como de ruptura contratual (art. 125 do CC), tendo ajuizado ação trabalhista em 27.09.96. Assim, ajuizada a demanda no prazo entendido como razoável pelo Colegiado, imprescindível, dessa feita, adentrar-se a questão de fundo, propriamente dita.

O fim visado pela Convenção é o de impedir a dispensa sem causa justificada, a denominada dispensa socialmente injustificada, buscando combater o problema do desemprego. Assim, concluindo o Juízo que a dispensa é injustificada, deve, de forma prioritária, anular a ruptura contratual e determinar a reintegração do empregado. A conversão do direito em indenização só poderá ser cogitada se houver uma real e comprovada incompatibilidade entre o empregado e empregador. A Convenção n. 158, a não restar dúvidas, não veio criar mais uma indenização, ao reverso, busca garantir o emprego, que é fonte de rendimentos. Se o reclamante não se interessa pelo emprego, não cabe qualquer indenização além daquelas lá previstas no nosso ordenamento jurídico.

Fixado, portanto, que vigente, eficaz e constitucional o texto da Convenção n. 158 da OIT.

Primordial assinalar que os dispositivos que compõem a Convenção n. 158 da OIT não tratam especificamente sobre estabilidade, ao reverso, especificam de forma clara e incontestemente a impossibilidade de se terminar a relação de emprego quando inexistir causa, denominada justificada.

O que se vislumbra, na realidade, é que o objetivo primordial da Convenção é a vedação da possibilidade da rescisão contratual sem causa dita justificada -

vinculada à capacidade do empregado ou ao seu comportamento, ou ainda em necessidade de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Não há uma generalização quanto à impossibilidade de dispensa, mas, sim, uma impossibilidade de dispensa sem uma causa acolhida pelo texto legal, atingindo-se, dessa feita, a consolidação do princípio constitucional de proteção ao emprego contra a dispensa ARBITRÁRIA.

A Convenção n. 158, em seu art. 4º, não objetiva inserir no país o retorno a esse tipo de estabilidade, a essa garantia que definitivamente era prejudicial tanto ao trabalhador quanto às empresas. O que expressa e garante a Convenção 158 é a impossibilidade da despedida arbitrária ou sem justa causa de acordo com o princípio mais saudável, adotado pela maioria dos países, no sentido de garantir ao trabalhador o emprego. O empregado que trabalha despense energia, gastando seu físico e sua mente. Desse trabalho, que não pode ser definido como mercadoria, decorre um desgaste que se insere na empresa e que, em consequência do tempo de serviço, não pode apenas ser considerado como objeto de pagamento, sem que dele decorram outros direitos. (*Comentários à Convenção 158 da OIT*, José Alberto Couto Maciel, Ed. LTr, 1996, pág. 48)

É certo que, no caso dos autos, não houve renúncia, uma vez que, inexistindo estabilidade, não se pode sequer cogitar de renúncia do que não existe no mundo jurídico.

E, ainda que assim não fosse, impossível aventar a renúncia à garantia de emprego insculpida na Convenção n. 158, uma vez que existe EXPRESSA menção à inexistência de causa justificada para a dispensa do reclamante, o que, por si só, denota a possibilidade de discussão em sede juslaboral da temática.

No mesmo diapasão, não se pode proceder à leitura ampliativa no tocante à renúncia em face do recebimento de verbas rescisórias, FGTS e desligamento da AÇOS, ante o contexto de ajuizamento de demanda em ínfimo lapso temporal superveniente, de negativa por parte da reclamada de reintegração.

Como muito bem pontuado pela colega Jaqueline Monteiro de Lima Borges, Presidente da 1ª JCJ desta localidade:

A argumentação da reclamada mostra-se até mesmo incoerente, eis que nega taxativamente a possibilidade de reintegrar o reclamante aos serviços, mas almeja que este se negue a receber os direitos oriundos da resilição contratual e não tenha como sobreviver no aguardo de um pronunciamento jurisdicional definitivo a respeito desta pretensão, ainda mais quando se sabe que o posicionamento da reclamada sempre consiste em interpor todos os recursos cabíveis, protelando ao máximo o desate derradeiro da controvérsia. Processo n. 822/96

Não houve por parte da reclamada qualquer assertiva no tocante à incapacidade ou mau comportamento do reclamante. Ao reverso, o tempo de serviço prestado à reclamada - 09.06.86 a 29.08.96 - aliado ao histórico funcional de fl. 54 e inexistência de qualquer procedimento disciplinar nos autorizam a concluir tratar-se de profissional, com larga experiência e sem qualquer mácula.

A defesa consigna como causa justificada à dispensa do autor a adequação

das diversas atividades na área de laminação em relação aos trabalhos desenvolvidos. Todavia, faz-se necessária uma análise conjuntural da questão.

O aviso prévio de fl. 53 consigna em seu impresso que, “por necessidade de funcionamento da Empresa, não temos condições para manter vigente o contrato de trabalho com V. S^a, por prazo indeterminado, ora em vigor”. Entretanto, é de clareza solar que tal texto vem impresso no referido “aviso prévio” desde a gráfica. Ou seja, não há uma consignação específica em relação ao autor, trata-se de inequívoca expressão da forma massificada como ocorreu a dispensa, sem qualquer peculiaridade ou particularidade que a justificasse, de forma efetiva. Desmorona o primeiro argumento patronal. Os demais argumentos, como se segue, serão, um a um, afastados de forma inderrogável.

Não se olvida de que os estudos e trabalhos possam ter justificado uma junção da área de acabamento e inspeção, fato esse incontroverso nos autos, diante da assertiva do autor, no particular.

O que não se acolita como válido e legítimo é o procedimento patronal de dispensa de aproximadamente 20 inspetores de qualidade de seus quadros e a manutenção de empreiteiras em sua área e com empregados dessas empreiteiras fazendo os serviços em igualdade de condições aos aproximadamente 70 inspetores remanescentes.

Veja que tal fato veio aos autos em palavras proferidas pela testemunha carreada pela reclamada:

que dispensados foram mais ou menos uns 20 inspetores: ...; que alguns esmerilhadores de empreiteiras pegaram a função dos inspetores: ... que mais ou menos uns setenta e poucos inspetores hoje atuam como esmerilhadores também.
fl. 89

Pouco importa o fato de, à época do reclamante, não existirem inspetores nas empreiteiras, pois, após a sua saída, alguns funcionários da empreiteira “pegaram” o serviço dos que saíram, laborando em isonomia de condições aos remanescentes. Do mesmo modo, o fato de não ter havido contratação após a saída do autor não faz com que as argumentações empresariais se sustentem, uma vez que o repasse do serviço guindado aos inspetores remanescentes a empregados de empreiteiras não deixa de ser uma forma de colocação de outro funcionário no antigo serviço do autor.

Não se olvida de que empregados da empreiteira foram dispensados na ocasião, mas isso não traz qualquer subsídio à tese patronal. Ao reverso, exsurge a terceirização ilícita ocorrida nos termos do Enunciado n. 331 do TST, tudo em face dos contornos delineados pela testemunha patronal - labor em igualdade de condições dos empregados remanescentes (quer da Açominas, quer da empreiteira).

Por outro lado, o preposto aduziu que a comunicação feita pela reclamada ao sindicato era aquela de fl. 82, ou seja, uma comunicação datada de 30 de janeiro de 1996, relativa a uma dispensa ocorrida no final de agosto. Não nos parece crível tal assertiva, revelando-se mais verossímil a inexistência de qualquer comunicação ao órgão corporativo, em especial no caso dos autos. De qualquer forma, se foi essa a comunicação, ela não tem o condão de dar respaldo

comunicatório à dispensa do autor, diante do incomensurável lapso temporal decorrido.

A vaga do autor não foi extinta, como quis fazer crer a reclamada, ao reverso, foi ocupada por funcionários da empreiteira. Ora, se era necessário reduzir custos, como aventado na correspondência de fl. 82, por que não rescindir o contrato de empreitada primeiro, permanecendo em seus postos os empregados da reclamada? Economicamente, o Juízo sabe a resposta, todavia, a resposta econômica não é juridicamente acolhida, pelo que resta rechaçada em todos os seus termos.

O turno de 0:00 hora às 8 horas foi extinto, todavia, em setor relativo a trabalho de empreiteira, conforme aduzido pelo autor, sendo que prova diversa não veio aos autos, prevalecendo, dessarte, incongruência ante o relatado na defesa.

A dispensa coletiva e a extinção da vaga do autor não restaram provadas; de forma contrária, vieram aos autos os seguintes fatos: que a maioria dos inspetores continuaram em seus postos e a vaga do autor foi absorvida por empregados da empreiteira. Ora, tal condução não é conduta compatível ante o ordenamento pátrio atual, meio inidôneo, não respaldado pelo Judiciário, em hipótese alguma.

Aliás, referido procedimento também restou provado nos autos do processo já referido da 1ª JCJ de Congonhas, conforme se depreende de trecho da mesma decisão:

O reclamante laborava na área de operação, enquanto os demais empregados que foram dispensados trabalhavam no setor de acabamento, advindo daí discrepância de função, o que elide a possibilidade de se admitir a dispensa coletiva. Ademais, a prova testemunhal produzida revelou que, na área em que se noticiou a existência de dispensas, continua trabalhando plenamente uma empreiteira, na mesmas condições, advindo daí que a reclamada almeja reduzir o seu quadro de pessoal, para, via terceirização, reduzir os seus custos, imprimindo procedimento inidôneo e que constitui indício que conduz à ilegitimidade da dispensa do reclamante.

Nem se argumente que o incentivo à demissão recebido pelo autor elide o pleito dos autos, uma vez que já restou provado que este não foi solicitado pelo autor e, sim, pago pela reclamada a seu critério *sponte sua*. Aliás, tal referência existe na carta endereçada ao sindicato à fl. 82 dos autos, nos parecendo, efetivamente, que não havia qualquer adesão ou requerimento de parcela pelos empregados.

Pontue-se, desde já, que a referida Convenção prevê a reintegração, nos termos do ordenamento jurídico pátrio, em que pese a tradução equivocada do texto para readmissão. Arnaldo Süssekind assim nos pontua:

O texto do art. 10, aqui reproduzido, é o que consta do Decreto de Promulgação. Mas é evidente que contém erros de tradução, pois a versão francesa, que é oficial, refere *licenciament* (despedida) e não terminação da relação de trabalho; *pouvoir* (poder) e não “facultados”; *reintegration* (reintegração) e não “readmissão”. (*in* “Aspectos Controvertidos da Convenção OIT n. 158”, *Revista LTr* n. 60-06 - pág. 737 - junho de 1996)

O estudo percuciente do texto da Convenção nos denota, a não restar dúvidas, que a dispensa denominada arbitrária, aquela sem causa justificada, tem sua solução jurídica prevista no art. 10. A denominada dispensa causada, não arbitrária ou socialmente justificada, possui também a sua solução jurídica pertinente, restando prevista no art. 12 da referida Convenção. No tocante à previsão do art. 12 pertinente às dispensas causadas (diversa da hipótese dos autos, pois essa dispensa é arbitrária, não causada), o Brasil inclue-se na hipótese prevista na letra “c”, pois no nosso ordenamento convive, plenamente, o seguro-desemprego com a indenização. Assim, em nada socorre a tese da reclamada, pois o artigo 12 não é aplicável às dispensas arbitrárias, como *in casu*.

Em que pese o respeito pelo eminente doutrinador citado pela defesa, não nos filiamos à corrente por ele defendida quanto à indenização ser devida apenas nas hipóteses já previstas no ordenamento jurídico, até porque, primeiramente, há de ser perquirida a possibilidade de reintegração do empregado, escopo maior ante a proteção à despedida arbitrária.

As comunicações procedidas pela reclamada às fls. 81 e 82 não têm o condão de tornar legítima a dispensa do autor, uma vez que essas não são as providências pertinentes ante os termos dos artigos 13 e 14 do referido instrumento legal, até porque incompatíveis, temporalmente falando.

Art. 10 - Se os organismos mencionados no artigo 8 da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é injustificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada.

Não sendo considerada como justificada a dispensa do reclamante, sendo nula de pleno direito, o caminho pertinente ante a inexistência de incompatibilidade vertente entre as partes e de molde a atingir o verdadeiro escopo da Convenção n. 158 é determinar a reintegração do reclamante aos quadros da reclamada, no mesmo cargo, nas atuais funções exercidas pelos inspetores de qualidade ante a junção provada nos autos, com a manutenção de todos os eventuais benefícios previstos no regulamento interno e nos acordos coletivos (pedido de número 1, parcialmente procedente). Deferem-se, via de consequência, os salários vencidos a partir do dia 30.08.96 e vencidos, acrescidos do adicional de turno e adicional por tempo de serviço (ATS), uma vez que devidos ao autor ante a sua previsão contratual de labor em turnos de revezamento e em face dos instrumentos coletivos pertinentes. Não se defere a incidência de adicional de insalubridade e do adicional noturno nos salários quitados sem o devido labor, uma vez que tais adicionais são denominados pela doutrina de “salário-condição”, ou seja, é necessário que para tal paga haja labor noturno e em condições insalubres, o que, até a reintegração efetiva, não ocorrerá. Retornando o autor ao trabalho, em condições noturnas e insalubres, automaticamente, devidos se tornam os referidos adicionais, por óbvio. Os devidos reajustes legais e decorrentes de instrumentos normativos deverão ser feitos, como se na ativa estivesse, tudo conforme se apurar em liquidação de

sentença. Devidos se tornam os décimos-terceiros salários, nas épocas oportunas, acaso a reclamada não proceda à reintegração antes de tal implemento. As férias deverão também ser gozadas (ou indenizadas) e quitadas oportunamente, acrescidas de 1/3 legal e da gratificação retorno de férias convencional. Implementada a condição relativa à licença-prêmio e desde que presente instrumento coletivo a sustentá-la, deverá a reclamada, oportunamente, após o passado em julgado da decisão, proceder à devida adequação, frisando-se que as condições pertinentes não de ser implementadas.

Em se deferindo a reintegração e tendo havido condenação da reclamada no pagamento dos salários vencidos e vincendos, fica, desde já, autorizada a dedução (compensação) dos valores recebidos a título de verbas rescisórias, FGTS, 40% do FGTS e incentivo à demissão, aliás, conforme de maneira ética, salientado pelo autor.

Não há falar em reflexos das parcelas deferidas em 40% do FGTS, uma vez que, nula a dispensa, tal parcela se esvai, ante a reintegração decretada.

Nos termos do art. 461, §§ 3º e 4º, do CPC, de inequívoca aplicação subsidiária (art. 769 da CLT), com a redação alterada pela Lei n. 8.952/94, defere-se o pedido de n. 3, uma vez que relevante o fundamento da demanda, arcando a reclamada com pena diária de 1/30 do salário-base do autor, por dia de atraso ao cumprimento da decisão, após 10 (dez) dias do passado em julgado deste *decisum*. Valor suficiente e compatível com a obrigação, tendo sido fixado razoável para o cumprimento do dispositivo legal retromencionado.

Bem, em que pese a assertiva patronal, os artigos legais acima mencionados dão amplo sustentáculo ao deferimento supra, assim, alegar ausência de amparo legal é ponto destituído de fundamento jurídico, *venia concessa*.

Os pedidos alternativos de números 4 e 5 ficam, pois, prejudicados ante o acolhimento parcial dos pleitos elencados como primordiais.

III - CONCLUSÃO

Resolve a 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Congonhas, à unanimidade, rejeitar as preliminares erigidas pela reclamada de “renúncia” e “Enunciado n. 330 do TST”; rejeitar os protestos perpetrados pelo autor pelo não acolhimento de contradita de testemunha; rejeitar a preliminar de impossibilidade jurídica do pedido; rejeitar a preliminar de carência de ação pela inaplicabilidade da Convenção n. 158 da OIT; rejeitar a inconstitucionalidade da Convenção n. 158 da OIT; declarar a plena vigência e eficácia da Convenção n. 158 da OIT; e, no mérito, julgar PROCEDENTE EM PARTE a ação trabalhista que Vicente Lúcio Rodrigues ajuizou em face de Aço Minas Gerais S/A - Açominas, para, declarando nula de pleno direito a dispensa do reclamante, determinar a reintegração do reclamante aos quadros da reclamada, no mesmo cargo, nas atuais funções exercidas pelos inspetores de qualidade ante a junção provada nos autos, com a manutenção de todos os eventuais benefícios previstos no regulamento interno e nos acordos coletivos e condenar a reclamada a pagar ao autor, no prazo legal, as seguintes parcelas: salários vencidos a partir do dia 30.08.96 e vincendos, acrescidos do adicional de turno e adicional por tempo de serviço (ATS); décimos-terceiros salários, nas épocas oportunas, acaso a reclamada não proceda à

reintegração antes de tal implemento; férias que também deverão ser gozadas (ou indenizadas) e quitadas oportunamente, acrescidas de 1/3 legal e da gratificação retorno de férias convencional, sendo certo que os devidos reajustes legais e decorrentes de instrumentos normativos deverão ser feitos, como se na ativa estivesse, tudo conforme se apurar em liquidação de sentença. Implementada a condição relativa à licença-prêmio e desde que presente instrumento coletivo a sustentá-la, deverá a reclamada, oportunamente, após o passado em julgado da decisão, proceder à devida adequação, frisando-se que as condições pertinentes não de ser implementadas. Não se defere a incidência de adicional de insalubridade e do adicional noturno nos salários quitados sem o devido labor, já que é necessário que para tal paga haja labor noturno e em condições insalubres, o que, até a reintegração efetiva, não ocorrerá. Retornando o autor ao trabalho, em condições noturnas e insalubres, automaticamente, devidos se tornam os referidos adicionais. Autoriza-se a compensação dos valores recebidos a título de verbas rescisórias, FGTS, 40% do FGTS e incentivo à demissão. Indefere-se o pedido de reflexos das parcelas deferidas em 40% do FGTS, uma vez que tal parcela se esvai, ante a reintegração decretada. Nos termos do art. 461, §§ 3º e 4º, do CPC, de inequívoca aplicação subsidiária (art. 769 da CLT), com a redação alterada pela Lei n. 8.952/94, defere-se o pedido de fixação de multa diária em favor do reclamante, à base de 1/30 do salário-base do mesmo, por dia de atraso ao cumprimento da decisão, após 10 (dez) dias do passado em julgado deste *decisum*. Observem-se os fundamentos da decisão que ficam fazendo parte integrante deste dispositivo.

As verbas resultantes de sentença serão apuradas em liquidação, autorizados os descontos legais, observando-se os termos da Lei n. 8.212/91, em especial os arts. 43 e 44.

Determina-se a dedução das contribuições previdenciárias a cargo do empregador incidentes sobre as verbas salariais. Passada em julgado a sentença de liquidação, ao reclamado caberá diligenciar o imediato recolhimento das contribuições ao INSS, devendo a Secretaria da Junta encaminhar ofício àquele órgão dando-lhe ciência dos termos desta decisão, para os fins dos artigos 33 e 44 da Lei n. 8.212/91 com redação dada pela Lei n. 8.620/93.

Todos os valores serão atualizados monetariamente até a data do respectivo pagamento, incidindo juros de mora a partir da data do ajuizamento da ação, observado o disposto no Decreto-lei n. 2.322/87 e na Lei n. 8.177/91 e Enunciados n. 200 e 307 do TST, no que couber.

Custas, pela reclamada, no importe de R\$100,00, calculadas sobre R\$5.000,00, valor arbitrado à condenação.

Intimem-se as partes.

Encerrou-se a audiência.

ADRIANA GOULART DE SENA
JUÍZA DO TRABALHO
PRESIDENTE DA 2ª JCJ DE CONGONHAS

Comentário*

A sentença da Dr^a Adriana Goulart de Sena, 1996 e o ano de 1968 - existências que não terminaram.

A Convenção n. 158 da OIT e a “Última Parada 174”, semelhanças existenciais?

*“Os amores na mente
As flores no chão
A certeza na frente
A história na mão
Caminhando e cantando
E seguindo a canção
Aprendendo e ensinando
Uma nova lição...”
(Geraldo Vandré)*

Existem sentenças que enchem os nossos olhos, inundam os nossos corações de esperança e ajudam a mudar o curso da história.

Juíza e sentença - crença e descrença que aguçam o imaginário popular.

A juíza é um ser humano como qualquer outro: empregado ou empregador, médica ou engenheira, bancária ou comerciária, etc. Ela é igual a qualquer outra pessoa que anda pelas ruas, que estuda, que luta pela vida, que faz exercício físico, que gosta de música e de cinema, que ri e que chora, que se alimenta, que dorme e que sonha.

Sentenciar é uma das principais funções da juíza e, que, em determinados casos, pode produzir efeitos difusos na sociedade .

Acho que foi Couture quem disse, mais ou menos, certamente com outras palavras, que o juiz é como o prisioneiro: pode caminhar, mas no espaço da sua cela.

Vou um pouco além, embora muito aquém do brilhantismo do ilustre doutrinador.

Acredito que a juíza deva, pelo menos, poder sair do cárcere imposto pela letra da lei e caminhar pelas ruas e praças; manter contato com a realidade social, para que possa, sem violar a ordem jurídica, dizer o que a norma quer que ela diga, mais em sentimentos do que em palavras, tudo aquilo que o legislador tentou dizer.

As palavras nunca dizem tudo; ou dizem menos do que deveriam...

Ao ler a sentença da Juíza e Prof^a, Dr^a Adriana Goulart de Sena, fiquei com sensações ambivalentes: alegre e triste; emocionado e impassível.

Vou tentar expressar o meu sentimento dúbio, respondendo às indagações que me fiz e estão lançadas na abertura deste modesto e despretensioso comentário a respeito de importante sentença inovadora, sem nenhuma referência indireta a quem pensa diferentemente.

* Comentário feito pelo Desembargador Federal do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Luiz Otávio Linhares Renault- Diretor da Escola Judicial.

A liberdade é o bem mais valioso; liberdade de pensar e de emitir a opinião livremente, como procurarei fazer sem nenhuma comparação.

Vejamos, em *flashes* e flechas, a sentença e o sentimento de sua prolatora em face da realidade circundante, por ela percebida àquela época, isto é, em 1996.

O tema central da sentença é o pedido de reconhecimento da estabilidade e, conseqüentemente, de reintegração do empregado, impondo limites ao poder potestativo de rescisão contratual do empregador.

Versa, por conseguinte, sobre o coração do contrato de emprego.

A questão atinente à estabilidade ou à garantia de emprego sempre foi e ainda é tormentosa - verdadeiro tabu, no Brasil, país larga e predominantemente oligárquico.

Tradicionalmente, ao longo do tempo, a realeza, a burguesia, os coronéis, os barões do café e os senhores de engenho, os latifundiários, os políticos, os industriais e demais detentores dos meios da produção mandaram e mandaram muito, inclusive na força de trabalho.

No nosso país, o Direito do Trabalho surgiu em época de ligeiro avanço nas esferas política e socioeconômica.

A velha e surrada CLT contém várias virtudes, alguns defeitos, mas foi uma legislação avançadíssima para a época, a ponto de servir de bandeira para um projeto político-partidário, e até ditatorial, durante algumas décadas, com claro respaldo da classe operária.

Seus autores estavam, indiscutivelmente, à frente de seu tempo.

É muito bom dizer isso a respeito de pessoas, que construíram o futuro, como os Professores Segadas Vianna, Oscar Saraiva, Rego Monteiro, Dorval Lacerda e Arnaldo Sússekind.

A sentença da Juíza Adriana Goulart de Sena possui vários valores: é uma sentença prolatada com sabedoria, ou, se me permitem, com sabença. É uma sentença que ajuda a construir o futuro, porque outorga dignidade ao trabalhador, rompe tabus, desmistifica poderes absolutos atribuídos ao capital.

A propriedade privada, demonstra a ilustre e culta magistrada, possui função social e o contrato, inclusive o de emprego, é uma das incontáveis formas de exploração da propriedade, que existe para servir a todos e não a poucos. Logo, ele também possui extensa função social.

Não vou me ater à erudição da douta magistrada, qualidade que forja a sua personalidade, o seu comportamento social e cultural, as suas relações acadêmicas, e que permeia os seus julgamentos.

Prolatar uma sentença pode ser um ato importante, importantíssimo, dependendo de algumas premissas, dentre as quais, destacaria a sensibilidade humana e social; a formação jurídica e o estudo permanente.

Julgar não é um mero ato de subsunção dos fatos à norma jurídica; exige muito mais do que isso.

Julgar também é viver, sofrer e sentir o drama de outrem, dizendo o Direito para o caso concreto, realizando a Justiça para fora de si, vale dizer, para quem por ela clama.

As fontes do Direito são múltiplas, inúmeras; são visíveis e invisíveis, e, ainda que se trate de jurista de extremado legalismo, de forte apego à letra da lei, é importante salientar que o Direito não se esgota nos códigos ou nos livros, nem

na lei ou nas demais espécies de normas, da mesma forma que nem os princípios nem os institutos o exaurem. Existe sempre um espaço para a vida, para o ser humano a quem o Direito se destina.

A realidade social é infinitamente maior do que qualquer superestrutura normativa, que não possui o condão nem o cordoamento necessários ao aprisionamento dos fatos sociais.

Digo isso porque sempre pensei que a grande reforma do Poder Judiciário virá das mãos dos diversos operadores do Direito, sobretudo da magistratura, jamais do legislador.

A sentença exarada pela Magistrada Adriana é um excelente exemplo de como se deve julgar para fazer-se justiça no caso concreto e para-além dele, de maneira transcendental, vale dizer, horizontal e verticalmente para toda a sociedade.

A percepção da vida socioeconômica empresarial e laborativa do empregado, bem como a compreensão integral do ordenamento jurídico refletem a sensibilidade jurídica da Dr^a Adriana, assim como a sua dimensão humanística, porque não se interpreta bem o Direito sem uma completa, integral e harmônica percepção da realidade social.

É ilusório acreditar na completude do ordenamento jurídico, assim como na perfeita e absoluta adaptação de uma norma jurídica ao caso concreto, sempre cercado de nuances, de particularidades, de milhares de grãos de areia, que se espalham pelo asfalto, pelos paralelepípedos, pelos bares e praças, pelas avenidas e ruelas, pelas fábricas e pelos entornos das cidades, onde vive a maioria dos trabalhadores.

Mais ilusório ainda é acreditar que qualquer lei ou norma jurídica reflete, em palavras, determinado fato social, como se fosse uma obra de Leonardo da Vinci ou de Michelangelo.

Em Ciências Sociais, inclusive nas Ciências Jurídicas, não existe nenhuma obra acabada, porque a vida social está em constante e permanente mudança, ainda que alguns olhos teimem em não enxergar isso.

Essa a grande diferença entre a Arte e o Direito, percebida e sentida pela Juíza Adriana e grandiosamente aplicada na sentença comentada.

Destinado à disciplina das relações sociais, o Direito aguarda as mãos da intérprete para ganhar vida. A construção é constante e ininterrupta. O sopro final é sempre da intérprete, que precisa realizar os últimos retoques, ajustando o dever-ser ao ser, que ela acredita perpassar a realidade social.

A Juíza Adriana Goulart de Sena é daquelas juízas que não se contentam com o ser sem o ser (humano), por isso que, para ela, o dever-ser não é sempre e sempre a palavra da lei nem a interpretação da maioria ou dos maiores.

A sentença que se coloca diante de nós para análise é uma decisão de coragem porque determina a reintegração de empregado dispensado sem justa causa, com fundamento na Convenção n. 158.

É como se ela dissesse: se não existe causa, o resultado não pode persistir; por outras palavras: a vontade individual não firma direito sobre o interesse coletivo, diante da mencionada Convenção.

Pois bem, se a Justiça é, por assim dizer, o verso e o reverso de dois momentos ou de dois fatores - o Direito e a Vida do Direito - em última análise, a sentença seria o ato final, a última fronteira, a derradeira cena de um drama social,

sem rosto e sem nome para a juíza, de quem se exige a imparcialidade, jamais a neutralidade social.

O legislador fornece a argila; os advogados e as juízas a modelagem, lhe dão vida e sentido, porque são os olhos e os ouvidos da sociedade no momento da aplicação da lei.

Mãos e mentes que tentam fazer uma colagem dos fatos sociais, aproximando-os dos valores da Justiça.

Retornando ao contrato de emprego, sabemos que ele se ressentiu de uma qualidade - a estabilidade ou a garantia contra despedida arbitrária ou sem justa causa, como ensaiou a Constituição Federal, no art. 7º, inciso I.

Depois da degola da estabilidade decenal prevista no art. 492 da CLT, assim como com o incremento do modelo fordista da produção que implicou a subtração do saber do prestador de serviços, o empregado passou a ser mais ainda um equilibrista na corda bamba.

A empresa, com suas mil e uma presas, as utiliza com pressa e com presteza, para comandar, para dirigir, para manter o empregado subordinado, moldando a prestação de serviços de acordo com as suas necessidades, superando metas; mas, quando não o quer mais, faz dele uma espécie de objeto que se deita fora, sem dó nem piedade.

Nessa perspectiva jurídico-trabalhista-empresarial, o empregado (pessoa humana) é, paradoxalmente, idêntico aos bens que produz - objeto descartável.

Isso foi o que a douta juíza quis inibir - supremacia do capital em detrimento da pessoa humana.

Foi nesse tradicional contexto de prevalência da vontade empresarial que surgiu a Convenção n. 158 da OIT, de 1982, que versa sobre o término da relação de trabalho pelo empregador, impondo-lhe limites.

Em 1992, o Senado Federal promulgou o Decreto Legislativo n. 68 e, no dia 10 de abril de 1996, o Presidente da República expediu o Decreto n. 1.855, estatuinto expressamente, em seu artigo 1º, que a Convenção número 158 da Organização Internacional do Trabalho deveria ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Muito se discutiu, rios e rios de tinta, de discursos, de suor e de lágrimas correram a propósito da aplicabilidade ou não da Convenção.

Como agiu a Magistrada Adriana diante desse fato social importante e da Convenção n. 158 da OIT?

Acredito que com sabedoria e com coragem.

A palavra coragem advém da junção de duas outras: coração (*coeur*) e ação (*age*).

A Juíza Adriana fez o que, *data venia*, deveria ter sido feito, com coragem, executou e cumpriu tão fiel e inteiramente o que se contém na mencionada fonte de Direito, com o brilhantismo acadêmico que lhe é peculiar.

Fundamentou a sua decisão, demonstrando jurídica e cientificamente as suas razões; julgou precursoramente sobre tema da maior envergadura.

Extraí-se da r. sentença a preocupação de sua douta prolatora com todas as questões jurídicas que cercam o caso.

Ela iniciou a sua fundamentação fazendo uma profunda e detalhada análise

da natureza jurídica das normas internacionais, para chegar às Convenções da OIT.

Em seguida, apreciou, sob todos os ângulos, a discussão em torno da ratificação e, por conseguinte, das suas repercussões na esfera social.

Por fim, concluiu pela vigência, no Brasil, da Convenção n. 158 a partir de 10 de abril de 1996.

Superadas essas questões, a Dr^a Adriana não se contentou com a mecânica aplicação do Direito ao caso concreto.

Com argumentos inexcedíveis, realizou uma perfeita, irrepreensível, completa e moderna exegese da Constituição Federal, entrecruzando conceitos e institutos jurídicos relacionados com a pessoa humana, com os valores sociais do trabalho e da iniciativa privada, com o contrato de emprego e com o dirigismo constitucional, para determinar a reintegração do então reclamante, garantindo-lhe não apenas o direito ao emprego, mas também todos os demais referentes ao período em que esteve afastado da empresa.

A MM. Juíza Adriana não se conformou com o lugar comum: discussões enriquecedoras que se prolongam, mas que quase nada de concreto trazem para quem a norma jurídica é endereçada - no caso, o empregado, pessoa humilde e historicamente alijado dos debates, dos quais deveria ser o principal ator.

Ser juíza, acredito tenha pensado a ilustre Dr^a Adriana, é mais do que estar juíza; o ser envolve a essência humana; o estar não passa da roupagem.

Existem trechos da r. sentença que se exigem transcritos, não meras referências, para que se possa compreender o que quero dizer.

Eis apenas um deles:

Ao se pensar na dimensão do “atuar” do Juiz, depreende-se seu papel destacado e relevante. Assim, perceber a dialética que move o mundo, conhecer bem as instituições e os problemas da sociedade contemporânea, faz-se mister nesta contextura.

Já se afirmou ser necessário, e porque não dizer imprescindível, o problematizar-se, o pensar-se, o atualizar-se consigo mesmo. O Juiz não se descompassa, sem dúvida, dessa necessidade.

Tomando-se a questão da função interpretativa, aliada à integração e aplicação do direito do trabalho, apreende-se quão primordial é a atuação de seu principal agente: o Juiz do Trabalho.

O Juiz é um artifice da ciência jurídica, criando e inovando dia após dia.

Interpretar é um objeto ideal, invisível e suscetível de ser percebido pelo raciocínio e pela intuição. O importante, o grave, está no próprio ser humano, na pessoa do Juiz que é o ponto central nesta questão. Incomensurável é a importância da educação jurídica do Juiz para a técnica da atividade judicial; destarte, inútil ficar na postura exegética. Discurso de posse desta Juíza Presidente em 14.10.91.

Com esta sentença a Juíza Adriana inscreveu o seu nome no rol daquelas e daqueles que lutaram e ainda lutam pela aplicação da Convenção n. 158 da OIT.

Infelizmente, a Convenção n. 158 teve breve e tumultuada existência no nosso ordenamento jurídico.

Seu ciclo vital, repleto de vicissitudes doutrinárias e jurisprudenciais, acabou

desfalecendo e definhando nas mãos daqueles que, um dia, a queriam florescida.

O mesmo Presidente da República, que trouxera a esperança com a sua introdução no ordenamento jurídico nacional, por força de outro Decreto, o de n. 2.100, de 20 de dezembro de 1996, tornou público que deixaria de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997, a Convenção da OIT número 158.

Entre tantos números e datas, a Convenção n. 158 teve um triste fim, semelhante, diria com pesar, ao retratado no filme “*Última Parada 174*”.

Em meio a tantos números e símbolos, eu diria que a sentença, ora sob comentário, é uma sentença que, como o ano de 1968, não terminou.

Seu ciclo existencial ainda persiste.

“*Convenção 158*” - fonte de Direito, “*Última Parada 174*” - foz do não Direito, “Ano de 1968” - o ano que não terminou - símbolos e números que escondem várias realidades sociais, mas que se entrelaçam, silenciosamente, ocultamente, expondo profundas intercessões humanas.

Uma sentença trabalhista tem por objetivo estabelecer um ponto final a determinada controvérsia, visa à coisa julgada e à segurança jurídica, mas pode também e por outro ângulo ser muito mais do que isso - uma flor que brota no meio do asfalto, na chaminé da fábrica, ou no jardim de uma casa simples.

“*Prá não dizer que não falei de flores*” é uma música dos anos sessenta, em que o músico (e advogado) Geraldo Vandré semeou mudanças em sonho e aos borbotões para milhões de jovens.

A Juíza Adriana Goulart de Sena, com a sua sentença precursora, exalou, com firmeza e suavidade, uma mensagem inovadora, séria e profunda para a sociedade, e que desde então se projeta indefinidamente no tempo, para o afora do tempo em que proferida, do daqui e do além-hoje, mostrando que a Justiça é muito mais do que o Direito discutido e cientificamente interpretado pelas academias e pelos mais altos Tribunais.

Essas as razões pelas quais considero que a brilhante e erudita sentença da Juíza Adriana Goulart de Sena deve ser vista, tida e havida como precursora de um modelo, que se faz relevante em uma sociedade tomada, como atualmente, por uma crise financeira mundial, e da qual extraímos a lição perene de que o capital, o ultraliberalismo e o interesse individual não podem estar acima do interesse social, porque toda a riqueza mundial é construída pelo trabalho, por detrás do qual existem pessoas humanas, que merecem ser tratadas com respeito e dignidade, não faltando, na maioria das vezes, fontes de Direito para assim se decidir, com justiça e equidade, distribuindo a cada um o que lhe pertence, numa sociedade que se deseje menos desigual e mais fraterna.