

Justiça do Trabalho: “a Justiça do trabalhador”.

Jorge Luiz Souto Maior

Vocês já assistiram aquele programa do Chaves, ou do Chapolin Colorado? Então, respondam comigo: “isso, isso, isso, isso...” Eehhh.., “Não contavam com minha astúcia”!

Lembram-se, portanto, que nesses programas a piadinha – que me agrada muito, diga-se de passagem – é baseada quase sempre na ambigüidade dos diálogos: um interlocutor fala uma coisa, usando uma figura de linguagem, e o outro toma a expressão no seu sentido literal, ou vice-versa. Por exemplo, outro dia o Chaves disse para o Kiko: Puxa Kiko, na noite passada eu não grudei os olhos. E o Kiko responde: É porque você tem o nariz no meio, tonto! E a Chiquinha que ouvia tudo, decreta: Ai Kiko o que você tem de burro, você tem de burro...

Comigo, há alguns anos atrás ocorreu algo semelhante. Falei para o meu filho, que na época tinha 03 anos, que ele devia comer porque a comida fazia a gente crescer. Depois de alguns dias ele me perguntou: pai você vai crescer mais? Respondi, rapidamente: não. Aí ele disse: então, porque você come?

A comunicação é assim. A gente recepciona a mensagem de nosso interlocutor muitas vezes de modo bastante diferente do que fora pretendido por este. Em lingüística diz-se que a mensagem se forma, integralmente, na mente do receptor, que dá sentido aos signos transmitidos pelo emissor, em conformidade com o conjunto de seus conhecimentos (Saussure).

Digo-lhes isto para esclarecer que talvez eu tenha tomado a frase que enuncia o título deste painel, “Justiça do Trabalho: a justiça do trabalhador”, em sentido diverso do pretendido.

Claro que eu não sou nenhum Kiko (“o que eu tenho de burro eu não tenho de tonto”) e, portanto, sei que como está sendo discutida a Reforma do Judiciário, o tema sugerido teve como intenção realçar a ampliação da competência da justiça do trabalho, para julgar também conflitos oriundos de outras relações de trabalho, tais como dos servidores públicos estatutários, assim como de trabalhadores autônomos, e

não apenas da relação de emprego, deixando de ser a justiça do empregado, para ser a justiça do trabalhador.

Sei, portanto, que estarei desviando um pouco do objetivo traçado, mas como o tema pôs no centro da determinação de nossa competência o homem (o trabalhador), não consigo deixar passar a oportunidade de tomar a expressão, justiça do trabalhador, no seu sentido apelativo para externar o meu orgulho de fazer parte da Justiça do Trabalho, sendo que um dos motivos deste sentimento é exatamente o que vem da visão popular de que na Justiça do Trabalho o trabalhador sempre ganha. No país onde se acusa o Judiciário de ser conivente com a corrupção, e onde também impera um outro dito popular de que “só pobre vai para a cadeia”, pertencer a um órgão do Poder Judiciário onde o pobre, o trabalhador, tem vez, é para mim um real motivo de orgulho.

Partindo desta perspectiva, queria propor-lhes uma fuga da avaliação da conveniência política da ampliação da competência da Justiça do Trabalho, para fazer uma abordagem que na verdade é uma reflexão de caráter ontológico, que até, em certa medida, está ligada ao problema da competência, mas que o precede e assim se traduz: a Justiça do Trabalho, historicamente, foi criada para conciliar os interesses do capital e do trabalho. Na sua vivência prática a Justiça do Trabalho, muitas vezes, foi além disso e tomou o trabalhador como sujeito de direito e preocupou-se, efetivamente, com a proteção de sua saúde e com a elevação de sua condição social. A pergunta é: nos dias de hoje, dadas as mudanças no mundo do trabalho, ainda há a luta entre o capital e o trabalho, que exija uma Justiça especializada voltada a regular esses interesses, protegendo o trabalhador, ou os parceiros sociais estão aptos a regular os seus próprios interesses e a Justiça do Trabalho então deve procurar uma outra razão para existir? Ou, ainda: haveria alguma razão para a Justiça do Trabalho existir, enquanto ramo especializado do Poder Judiciário, se não para regular os conflitos entre o capital e o trabalho?

Quando se pensa na ampliação da competência da Justiça do Trabalho, para julgar conflitos de trabalho em geral, parte-se do pressuposto de que nos dias presentes, diante das diversas formas tecnológicas de produção, torna-se muito difícil a identificação plena do empregado típico, aquele previsto na CLT, que presta serviços de forma não eventual, subordinada e remunerada a um empregador. Assim, como os trabalhos são pulverizados e é difícil saber até para quem se está prestando serviços não há como reconhecer a relação de emprego, e como este tipo de trabalho é cada vez mais freqüente, quando se pensa na sobrevivência da Justiça do Trabalho, chega-se, inevitavelmente, à conclusão de que se deve ampliar a sua competência.

Esta visão, no entanto, “data venia”, por um aspecto é equivocada pois embora tenha como pressuposto a nobre preocupação de preservar da instituição, deixa de lado a importante questão de se avaliar a qual finalidade ela estará servindo. Obtém-se o argumento lógico e até econômico da preservação da Justiça do Trabalho (aliás, sobre o prisma econômico parece que estamos indo muito bem, pois após a Emenda Constitucional n. 28 e arrecadação dos créditos previdenciários que decorrem das nossas decisões, estamos dando lucro para os cofres públicos), mas despreza-se o diálogo acerca da função precípua da Justiça do Trabalho, ao mesmo tempo em que legitima a neo-opressão do capital sobre o trabalho.

Segundo dita a ideologia da modernidade não há mais o conflito entre o capital e o trabalho. Esses seguimentos seriam, nesta visão, partícipes de um mesmo empreendimento, autênticos parceiros. Entretanto, para quem observa, cotidianamente, a realidade das relações de trabalho, não há como negar que a lógica do conflito persista e eu me atrevera a dizer, de forma ainda mais perversa, pois que se esconde atrás de uma ideologia hegemônica, que nos obstrui o acesso ao mundo dos fatos. Por exemplo, é lugar comum desta ideologia a idéia de que a tecnologia gerou o desemprego em massa, mas no Brasil quem emprega são as pequenas e médias empresas onde ainda está muito longe de chegar a tal Revolução tecnológica. Além disso, quem aqui, lembrando do seu árduo cotidiano na Vara do Trabalho, pode dizer que já passou um dia de audiências sem constatar pelo menos um caso em que a reclamada quase gasta mais dinheiro para contestar a reclamação do que gastaria para pagar o direito demandado (que é muitas vezes quase inquestionável). Se forem 03 ou 04 reclamadas, então, essa equação será certamente negativa. Só de cópia autenticada de documentos daria para quitar quase toda a reclamação, sem falar na despesa dos advogados que vêm de longe para apresentar teses jurídicas de ilegitimidade nas reclamações em que se discute o fenômeno da terceirização, sendo que o trabalhador sequer recebeu suas verbas rescisórias. Confesso que eu mesmo, quando era advogado, fui fazer várias audiências em cidades do interior de São Paulo, muito bem remunerado e com toda mordomia de transporte e alimentação, para contestar ações de trabalhadores rurais que reclamavam hora do almoço suprimida no período de safra.

Dou-lhes um exemplo concreto: o Banco do Brasil, agência de Jundiá, está sendo compelido, por uma ação civil pública, a registrar três ou quatro trabalhadoras que lhe prestam serviços como ascensoristas, por intermédio de uma cooperativa. Como vingança, o Banco está trocando os três elevadores (que já eram velhos,

é verdade), pondo em seu lugar outros, de última geração (com piso de granito e espelhos no teto, parecem até quartos do motel da cidade, pelo menos é o que dizem), mas que funcionam sem necessidade de ascensoristas (o elevador até fala, igual ao relógio do Baú, que tem a voz do Sílvio Santos).

O fato é que a opressão do capital sobre o trabalho se mantém, mas tem sido camuflada por um certo fatalismo imposto pelas “exigências advindas dos avanços tecnológicos”, pelo implemento de “novas técnicas administrativas” e por uma interminável “crise econômica” (de onde advêm expressões incompreensíveis, tais como, “superávit primário, índices “Dow Jones” e Nasdaq, a fúria de um certo senhor mercado e o acalanto estonteante de uma espécie de deusa, a globalização).

Abstraídas as peculiaridades do novo tempo, a opressão do capital sobre o trabalho existe e negar este dado é o primeiro passo para permitir que ela continue operando, impunemente.

Ora, se assim é, parece-me que antes de brandir a bandeira da elevação da competência da Justiça do Trabalho, para atingir conflitos de trabalhadores não empregados, é importante, relembrar que a lógica da existência de uma justiça especializada reside, exatamente, na necessária capacidade que os julgadores devem ter para compreender os conflitos que, naturalmente, se originam do choque de interesses entre o capital e o trabalho.

O direito na era dos direitos humanos tem no desafio contínuo de impor uma ética humanitária à lógica do capital a sua razão de existir, e a Justiça do Trabalho, como aplicadora e criadora desse direito, também tem a razão própria de sua existência vinculada a este objetivo e não ao de dar lucro aos cofres da União ou de legitimar as novas técnicas produtivas, simplesmente. Em recente palestra proferida na Escola da Magistratura da 15^a. Região, Campinas, o professor Antoine Jeammaud, importante jurista francês, destacava o papel recentemente assumido pela Corte de Cassação francesa, no sentido de impor limites ao propósito do lucro fácil e imediato buscado pelo atual capitalismo financeiro, fixando parâmetros, pelo menos, para o incremento de um “capitalismo responsável”. Neste sentido, por exemplo, mesmo sem uma previsão legal específica a jurisprudência impôs ao empregador o dever de especificar na carta de dispensa os fatos que motivaram a sua decisão de dispensar o empregado (que segundo a lei devem refletir uma causa real e séria), não se podendo fugir do limite fático fixado na carta em eventual discussão judicial sobre a dispensa.

Antes, portanto, de nos curvamos a certas evidências, que nos são impostas retoricamente e de forma até estratégica quando se põe em jogo a extinção da Justiça do Trabalho, desviando o foco de nossa atenção, pois a sobrevivência fala mais alto que qualquer ideal, parece-me necessário sair do dilema da sobrevivência e passar a examinar, com maior cuidado e coragem, a realidade imposta pelos atuais modos de produção, buscando a efetiva proteção da figura humana do trabalhador em face daquele que explora o seu trabalho.

E a avaliação a fazer é: estamos cumprindo bem este papel? Ou, em outros termos, temos sido a justiça do trabalhador, no sentido que emprestei à expressão, ou temos na maioria das vezes obedecido a lógica da produção moderna?

Vejamos três exemplos: o da dispensa por justa causa; o da terceirização e o da pulverização da produção.

Quanto à dispensa por justa causa, lembrando do exemplo francês, algo que nunca entendi na consagração do direito brasileiro é o de se permitir que o empregador dispense seu empregado por justa causa, sem sequer apresentar-lhe os motivos de tal ato. Muitas vezes, apenas na reclamação trabalhista o empregado fica sabendo que sua dispensa se deu por tal motivo e a reclamação segue normalmente, permitindo-se ao empregador provar os fatos aduzidos na defesa.

A terceirização inseriu-se no mundo do trabalho como técnica moderna de produção, apresentando-se, retoricamente, como a necessidade de enxugamento da empresa, que passaria a voltar-se, exclusivamente, à sua finalidade específica, deixando os trabalhos periféricos para outras empresas, que, especializadas em tais trabalhos, prestariam estes serviços com maior eficiência. O argumento da eficiência produtiva, no entanto, esconde a verdadeira utilidade vislumbrada na terceirização: a redução do custo do trabalho. Não que não seja lícito às empresas quererem reduzir os seus custos, dentre eles o do trabalho, mas há limite para isso e o limite é exatamente o direito do trabalho. Entretanto, não atenta à sua finalidade de impor limites ao capital, protegendo o trabalhador, a Justiça do Trabalho, adaptando-se à nova tendência produtiva, acabou legitimando mais uma agressão do capital sobre o homem. Em concreto, a terceirização, da forma como foi regulada pelo En. 331, do TST, apresenta-se como mera intermediação de mão-de-obra: formam-se empresas de prestação de serviços, sem qualquer idoneidade econômica, sem vinculação a uma atividade específica (WS Serviços Gerais Ltda.), desatendendo a retórica da especialização contida na idéia primária da terceirização, e estes

serviços se prestam em atividades-meio ou fim, eis que se tornam cada vez mais promíscuas. Depois, é possível ver o trabalhador, na Justiça do Trabalho, buscando o recebimento de suas horas extras, do FGTS e até de suas verbas rescisórias, mas com uma dificuldade processual tremenda, pois prestou serviços em várias empresas ao mesmo tempo e quando foi dispensado, coincidentemente, estava de plantão na sede da prestadora, sem prestar serviços em nenhuma das empresas. Na audiência, a prestadora não comparece e todas as tomadoras se fazem acompanhar de advogados, muito bem pagos, para apresentarem as suas defesas com infundáveis preliminares e dizerem, no mérito, que nenhuma responsabilidade têm para com os direitos do reclamante. Esses direitos, aliás, já sensivelmente reduzidos porque o piso salarial e demais cláusulas coletivas aplicados, no modelo padrão criado, são os da prestadora dos serviços e não os da tomadora. Assim, grandes empresas, com visualidade na mídia, como observa Márcio Túlio Viana, conseguem pagar baixos salários ou mesmo não recolher FGTS sem que sejam atacadas por isto, pois quem o faz é a empresa prestadora dos serviços (que, por óbvio, se vê obrigada àquela situação, dado o valor fechado que lhe é ofertado pela tomadora).

No que tange à pulverização da produção, ou explosão da grande empresa, que expelle para fora de seu estabelecimento, grande parcela do processo produtivo, conferindo esta tarefa a outras empresas que contratam para a execução desses serviços, vale verificar que existe também nesta hipótese, uma espécie de terceirização, uma terceirização “para fora” e que atinge, inegavelmente, a atividade-fim da empresa que se pulveriza a tal ponto de já se ter proposto a redução do conceito de empresa para "centro de decisão capaz de adotar estratégia econômica autônoma"¹.

As pequenas empresas que prestam serviços à grande, ou mesmo ao capital pulverizado, são muitas vezes constituídas por ex-empregados da grande empresa e não raro são pressionadas ao não cumprimento da legislação trabalhista, dado o seu ganho restrito, determinado pelo contratante. Nestas circunstâncias somos induzidos a concluir que o conflito capital-trabalho se situa na relação entre essas pequenas empresas e seus empregados e até consideramos, de forma apressada, que o custo do trabalho é alto.

Dito de forma mais precisa, um direito do trabalho que tem como foco central o homem, impedindo a sua deterioração pelas exigências produtivas modernas, dirá, tendo como porta-voz a jurisprudência, isto é, independente de uma lei que o faça, expressamente: 1) na hipótese de dispensa por justa causa, que o empregador é obrigado a

¹. D. Roux e D. Soulié, *apud* Magano, Octavio Bueno, Manual de Direito Individual do Trabalho, São Paulo, LTr, pág. 61.

oferecer ao empregado uma carta de dispensa expondo os fatos que motivaram a sua inserção em tal ou qual letra do artigo 482, da CLT, limitando-se posterior discussão em juízo, a respeito da justa causa aplicada, aos fatos ali relacionados, evitando-se, assim, a prática imoral de buscar acordos em verbas rescisórias baseada em justas causas fabricadas;

2) no caso da terceirização: que o trabalhador é empregado da empresa tomadora dos seus serviços, ou, no máximo, que os direitos individuais e coletivos dos empregados da tomadora aplicam-se, integralmente, aos da prestadora, sendo a tomadora responsável solidária para adimplemento dessas obrigações (se a terceirização for mesmo uma exigência da modernidade produtiva continuará existindo; se não continuar existindo, é porque seu propósito era somente o da redução do custo; e não há nada de moderno nisto);

3) e no caso da pulverização da produção: que há a formação de um grupo econômico entre as diversas empresas que se ligam na escala produtiva de um bem de consumo determinado, sendo o grupo o real empregador e todas as empresas solidariamente responsáveis pelo adimplemento dos direitos trabalhistas, e, nas hipóteses mais grosseiras de opressão de uma grande empresa sobre uma pequena, considerará que o empresário da pequena é, verdadeiramente, um empregado da grande (parágrafo único do art. 6º., da CLT)

e 4) no caso do Banco do Brasil, acima citado, no julgamento da ação civil pública impositiva ao Banco, com base no abuso do poder econômico, uma indenização, em favor das trabalhadoras dispensadas, equivalente ao dobro do montante gasto com os elevadores.

Para demonstrar a contemporaneidade da opressão do capital sobre o trabalho poderíamos falar, ainda, do que tem ocorrido com os altos empregados e com o denominado teletrabalho, bem como avaliar algumas outras situações sintomáticas que se passam nas Varas do Trabalho, tais como as dispensas sem justa causa sem pagamento de verbas rescisórias, buscando-se, depois um acordo na Justiça com “quitação pelo extinto contrato de trabalho”; os casos dos trabalhadores mutilados no trabalho por doenças profissionais às vezes irreversíveis, que são sumariamente dispensados; os litígios de horas extras não pagas, sendo que o empregador apresenta-se em juízo sem portar qualquer documento comprobatório da jornada exercida pelo empregado;

O que se quer demonstrar, com estes exemplos, é que antes de buscarmos a ampliação da nossa competência, devemos ampliar a nossa competência para compreender o mundo do trabalho atual sob uma ótica humanitária e não com a visão do economista, identificando onde efetivamente está a tensão entre o capital e o trabalho, localizar o empregado e conferir-lhe os direitos trabalhistas, que, aliás, não são apenas os direitos transcritos, expressamente, na CLT ou nas leis esparsas que lhe integram, mas, e

até principalmente, nos princípios constitucionais de preservação da dignidade humana e do valor social do trabalho, ou mesmo no novo Código Civil, de onde se destacam os princípios da boa fé e do abuso de direito..

Este é o ponto crucial que me parece importante destacar. No mais, o problema da ampliação da competência da Justiça do Trabalho é, como dito, uma questão de conveniência política que, em muitos aspectos, pode não representar uma mudança substancial da Justiça do Trabalho, seja em termos de aumento de trabalho e, conseqüentemente, de sua estrutura, seja em termos de aumento de poder político.

Só para se ter uma idéia, para mim, por exemplo, em Jundiaí, a mudança quantitativa seria da seguinte ordem:

a) ações de indenização por acidentes do trabalho movidas na Justiça comum: 2002, 265; 2003, 99 (e olha que Jundiaí é um dos maiores pólos industriais do país). Dividindo-se este número pelas quatro Varas de Jundiaí, isto representaria 87 processos a mais neste ano, considerando o ano de 2002;

b) ações movidas por servidores públicos estatutários (federais, por que os de Jundiaí são celetistas): 2002, 51; 2003, 28. Aí a divisão é ainda maior, porque a Justiça Federal, que abrange a jurisdição de Jundiaí, tem sede em Campinas. Considerando-se as nove Varas de Campinas e as quatro de Jundiaí, teríamos cerca de 13 reclamações a mais por ano para cada Vara;

c) crimes contra a organização do trabalho: 2002, 02; 2003, 00. Nada a considerar, portanto;

Não tenho dados a respeito de ações de prestação de serviços, mas acredito que o volume não seja substancial.

Para se alterar alguma coisa, então, seria preciso pensar, também, na ampliação da competência para conflitos contra o INSS, mas nem assim, a alteração é relevante:

a) ações contra o INSS: Jundiaí, desde 92: 10.487; o que representa cerca de 1.000 processos por ano. Dividindo-se pelas quatro Varas: 250 processos a mais por Vara por ano;

b) crimes contra a previdência: 00

Considerando que a 3ª. Vara de Jundiaí teve em 2002, cerca de 1.500 ações, a ampliação da competência, incluindo ações contra o INSS, representaria um aumento processual da ordem de 23%, ou seja, 350 processos.

Este número não seria suficiente para se pleitear a formação de uma nova Vara do Trabalho em Jundiaí, mas já seria um serviço a mais considerável, ainda mais levando em conta os complicadores de ordem material e processual, para desenvolver tais processos. Não vejo, também, como este aumento possa conferir à Justiça do Trabalho um maior “status” na ordem Judiciária ao ponto de lhe permitir buscar melhores condições de trabalho para juízes e servidores. Não há uma correlação exata entre uma coisa e outra, pois entre a causa e o efeito pretendido ainda estão os meandros da política, que sempre inventam um tal de limite orçamentário. Aliás, não senti nenhum efeito benéfico, institucionalmente falando, para a Justiça do Trabalho pelo fato de estarmos cotidianamente executando créditos previdenciários.

De todo modo, ainda que assim fosse, não se justifica equacionar os limites jurisdicionais de um órgão do Poder Judiciário simplesmente a partir da perspectiva do aumento de barganha política dos juízes que integram este poder.

Vejo, por óbvio, benefícios com a ampliação da competência, no sentido de conferir maior eficácia à legislação trabalhista com a aplicação do direito penal; no sentido de humanizar as relações do Estado com os seus servidores públicos, no sentido de avaliar com atenção a configuração do acidente do trabalho, que é um problema social enorme, e no sentido de conferir maior agilidade à concessão dos benefícios previdenciários.

Como a Justiça do Trabalho é a justiça mais acessível da República e mais afeita a questões de natureza social, pode-se gerar por efeito que os direitos dos servidores públicos e dos beneficiários da Previdência sejam buscados com maior intensidade e defendidos com maior eficácia. Aliás, o dado estatístico assusta, ao se verificar que o número de ações de indenização por acidentes do trabalho, sabendo-se que o acidente do trabalho mata mais que uma guerra do Vietnã.

Mas, primeiro há que se ter a visão de que os juízes do trabalho devem manter o foco sobre a pessoa humana e aplicarem a metodologia protetativa também nestes casos, sem desnaturá-los na essência e não o de transportar a lógica civil para os conflitos trabalhistas.

E, segundo, não se pode ser muito inocente, pelo menos no que diz respeito ao direito penal.

As leis penais, aplicáveis às relações de trabalho, não são tão eficazes assim. No que se refere às normas de proteção penal contra a organização do trabalho, alerta Alice Bianchini (“A proteção penal do trabalhador na Lei n. 9.777/98, Boletim IBCCrim - Instituto Brasileiro de Ciências Criminais nº 87, fevereiro/2000, pág. 02): “O Código Penal vigente, quando trata da proteção ao trabalhador, constitui exemplo de afirmação de classes hegemônicas. Percebe-se, claramente, que no Título IV (Dos Crimes contra a Organização do Trabalho) não há uma suficiente preocupação com aspectos que interessem ao operário, restando mais protegido o empregador. Os tipos penais, em sua maioria, prevêm condutas cuja preocupação está voltada à regular atividade empresarial.”

E, mesmo no que diz respeito ao artigo 203, alterado pela Lei n. 9.777/98², que trata de conduta penal que atinge o interesse individual do trabalhador, a configuração do tipo penal é bastante difícil. Como diz a mesma autora: “O Código Penal, quando trata da ‘frustração de direito assegurado por leis trabalhistas’ (art. 203), acrescenta à conduta elementares que raramente encontram-se presentes: fraude ou violência (a violência, aqui, há que ser física, ficando excluída, portanto, a ameaça, tendo em vista que não houve expressa determinação neste sentido - princípio da taxatividade). Até antes da nova redação dada ao artigo, tal conduta era punida com pena de um mês a um ano, caso fosse praticada por meio de fraude, sendo que, existindo violência, a pena deveria sofrer o acréscimo correspondente a ela. Atualmente, em razão de nova redação determinada pela lei em exame, a pena passa a ser de um a dois anos. Tem-se, assim, que, no caso de um empregado subtrair bens ou valores pertencentes ao empregador, estará praticando o crime de furto (com pena que varia entre um e quatro anos e multa) ou, em hipótese mais favorável, quando a subtração tiver por propósito o asseguramento do seu salário, o exercício arbitrário de suas próprias razões (quinze dias a um mês ou multa). No entanto, deixando o empregador de pagar a remuneração mensal de algum de seus empregados, inexistente tipicidade na conduta, se não houver sido praticada mediante fraude ou violência.”

Verdade que se poderia pensar na aplicabilidade das leis penais que prevêm os crimes com a Previdência Social.

². Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção, de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

Art. 169-A Código Penal (Lei n. 9.983/00): apropriação indébita: não repassar à Previdência Social as contribuições recolhidas dos contribuintes; não recolher contribuição destinada à Previdência Social descontada de pagamento a segurado; não recolher contribuições previdenciárias incluídas em despesas contábeis ou custos relativos à venda de produtos ou à prestação de serviços... Pena: reclusão de 02 a 05 anos e multa.

Mas, quanto a este, há grande discussão, na doutrina, quanto à sua configuração, se se trata de crime omissivo simples ou se é também necessária a prova da intenção de se apropriar da quantia por parte do agente.

Art. 337-A Código Penal (Lei n. 9.983/00): suprimir ou reduzir contribuição previdenciária mediante: omitir valores em folha de pagamento (“salário por fora”). Pena: reclusão de 02 a 05 anos.

E, art. 297, parágrafo 3º., Código Penal: Falsificação de Documento Público: declarações falsas em folha de pagamento ou Carteira de Trabalho que possam produzir efeito perante à Previdência Social, caracterizando, como crime, também a omissão em tais documentos de informações a respeito do nome do segurado, sua remuneração e vigência do contrato de trabalho. Pena: reclusão de 02 a 06 anos.

Há, no entanto, grande espaço para as condutas extintivas de punibilidade com relação a tais crimes, conforme previsto nos respectivos artigos.

Assim, a ampliação dessa competência pode servir mais para penalizar o empregado que, eventualmente, tenha cometido algum delito na relação de emprego, tendo como vítima o empregador, ou as pessoas que, em juízo, prestarem falso testemunho, do que, propriamente, para penalizar o mal cumpridor de direitos trabalhistas.

Até porque é justificável desconfiar de nossa vocação para aplicar normas mais severas contra os descumpridores da legislação trabalhista, vez que já existem várias regras neste sentido na legislação trabalhista e na ordem jurídica aplicável aos conflitos trabalhistas e a Justiça do Trabalho tem, sistematicamente, negado a sua aplicação: a) art. 652, “d”, da CLT³, para aplicação das multas administrativas previstas em

³. "Multa Administrativa - Competência. A Justiça do Trabalho é incompetente para impor multa administrativa." (TST, RR-19815/90, Ac. 4a. T. - 010/91)

lei⁴; b) o art. 765⁵, combinado com parágrafo 1º., do art. 832, CLT⁶, para conferir maior agilidade e efetividade aos provimentos jurisdicionais; c) art. 273, do CPC, ampliado pela lei n. 10.444/02 (tutela antecipada); d) art. 846, parágrafo 2º⁷., para dar respeitabilidade aos acordos, especialmente, em fase de execução; e) art. 467, CLT, que sempre recebeu interpretação restritiva; f) art. 477, parágrafo 8º., que se tem dito inaplicável quando o empregado não era registrado.

De tudo o que se disse, parece relevante destacar que o aumento da competência da Justiça do Trabalho deve ser avaliado sobre dois pressupostos jurídicos importantíssimos:

a) o de estarem os juízes preparados para aplicar os direitos que sejam trazidos à sua competência;

b) mas, sem perderem a visão de que a Justiça do Trabalho é voltada à humanização das relações jurídicas e que seu esforço primordial é o da efetivação do direito material do trabalho.

⁴. As multas estão previstas nos seguintes artigos da CLT: 47; parágrafo único do art. 47; 51; 52; 53; 54; 55; 56; 75; 120; 351; 364; 434; 436; 510; 598; parágrafo 6º., do art. 630; alínea *a*, do art. 722; alínea *a*, do art. 724; alíneas *a* e *b*, do art. 726; 729; parágrafo 1º., do art. 729; 730 e 733, com as alterações que lhes foram introduzidas pelas leis ns. 6.205, de 29 de abril de 1975, 6.986, de 13 de abril de 1982 e 7.855, de 24 de outubro de 1989.

⁵. “Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.”

⁶. “Quando a decisão concluir pela procedência do pedido, **determinará o prazo e as condições para o seu cumprimento**” (grifou-se)

⁷. “Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo.” (grifou-se)