



PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2015.

Altera o Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, para dispor sobre a ação promocional.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, passa a vigorar acrescido dos seguinte artigos:

“Art. 855-A. Qualquer empregado, em seu próprio nome e interesse, ou o sindicato profissional, no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte, poderá promover, por intermédio da presente ação, a tutela judicial de direitos e interesses individuais, individuais homogêneos, coletivos ou difusos, sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.

§ 1.º Nas ações promocionais individuais ou plúrimas, o sindicato a que os autores pertencerem ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria poderá figurar como assistente litisconsorcial, aplicando-se, no que couber, a disciplina dos artigos 50 a 55 do Código de Processo Civil.

§ 2.º Não poderá o sindicato assistente transigir, recorrer, desistir da ação ou continuar o processo iniciado pelo trabalhador, sem o seu expresso e inequívoco consentimento.



SF/15397.70575-60



§ 3.º O Ministério Público do Trabalho poderá funcionar em todas as ações promocionais trabalhistas, na condição de fiscal da lei. Poderá ainda aditar pedidos, estendê-los e adequá-los, bem como, ao final, recorrer.

Art. 855-B. O objeto da ação promocional trabalhista limitar-se-á ao conhecimento da lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental e à sua correção ou reparação não-patrimonial, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza ou mesmo com ações de idênticas pretensões, cujos fundamentos sejam diversos da própria tutela de direitos e garantias fundamentais.

Art. 855-C. A ação promocional trabalhista poderá ter natureza cautelar ou principal, não se lhe aplicando, no primeiro caso, a acessoriedade característica das demais ações cautelares. Se principal, poderá veicular, cumulativamente ou não, pretensões meramente declaratórias, constitutivas, condenatórias em obrigações de fazer ou não fazer e mandamentais.

Art. 855-D. A ação promocional trabalhista será proposta no foro do local onde ocorrer a lesão ou ameaça de lesão a direito ou interesse jusfundamental.

§ 1.º Em caso de lesão ou ameaça de lesão que se projete para além dos limites do município, a ação promocional trabalhista poderá ser proposta no foro do domicílio do trabalhador ou no foro da sede do sindicato profissional, respectivamente.

§ 2.º A propositura da ação promocional trabalhista prevenirá a competência da vara do trabalho para todas as ações posteriormente ajuizadas que possuam a mesma causa de pedir ou o mesmo objeto, ressalvadas as de conteúdo patrimonial.





§ 3.º Não haverá conexão, continência, prevenção ou litisconsórcio entre ações promocionais e ações reclamatórias trabalhistas.

Art. 855-E. Nas ações promocionais individuais ou plúrimas, fica vedada ao empregador a suspensão ou a dispensa arbitrária ou sem justa causa dos autores da ação, desde a sua propositura até o respectivo trânsito em julgado.

§ 1.º A violação do disposto no caput importará na aplicação automática de multa diária, por trabalhador demitido ou suspenso, em valor a ser arbitrado pelo juiz competente, exequível nos próprios autos da ação promocional, independentemente de sua procedência, e sem prejuízo dos direitos trabalhistas do período ou de outras reparações, por danos contratuais, materiais ou morais, a serem discutidos em ações próprias.

§ 2.º A multa diária será fixada de acordo com a capacidade econômico-financeira do empregador e a ostensividade ou gravidade de sua conduta ilegal, cessando no dia da efetiva reintegração do empregado ou no dia do trânsito em julgado da sentença prolatada em ação promocional, o que ocorrer primeiro.

§ 3.º O empregador poderá ser dispensado do ônus financeiro da multa diária (§§ 1º e 2º), a critério do juiz, se o autor for julgado carente de ação ou ainda se, por outra razão a ele imputável, o processo for extinto sem resolução de mérito, durante a tramitação do processo ou ao tempo da sentença.

§ 4.º Se, para elidir a vedação do caput, o empregador alegar falsamente a justa causa ou a falta grave do empregado, suportará em dobro a multa diária dos §§ 1º e 2º, exequível nos





autos da ação promocional ou da ação reclamationária pertinente, independentemente de pedido.

§ 5.º O manejo indevido ou abusivo da ação promocional trabalhista para evitar a dispensa importará na condenação do autor como litigante de má-fé, com os efeitos do artigo 18 do Código de Processo Civil.

Art. 855-F. A presente seção não obstará a que o empregado cumule pretensões não-patrimoniais com pretensões patrimoniais, caso em que o processo seguirá o rito ordinário das ações reclamationárias trabalhistas.

Parágrafo único. Sem prejuízo do quanto previsto no caput, aplicar-se-á integralmente, às ações reclamationárias individuais ou plúrimas que veicularem pretensões não-patrimoniais desta natureza, as disposições do artigo 855-E.

Art. 855-G. A tramitação do presente processo terá caráter urgente e preferencial. Os recursos interpostos não terão efeito suspensivo e tramitarão com igual preferência pelos Tribunais Regionais do Trabalho.

Art. 855-H. A petição inicial da ação promocional trabalhista atenderá aos requisitos gerais do artigo 840, devendo individualizar os direitos e garantias fundamentais concretamente afetados, bem como os fatos que os violam ou ameaçam.

§ 1.º O juiz advertirá a parte dos defeitos, omissões ou imprecisões da petição inicial, a fim de que o autor a emende ou adite no prazo de dois dias, sob pena de indeferimento liminar.

§ 2.º Ao juiz que não advertir o autor, ou que após adverti-lo acatar a sua emenda ou aditamento, é vedado extinguir o





processo sem resolução de mérito, em sentença final, por defeitos, omissões ou imprecisões que podiam ser sanadas na oportunidade do §1º.

§ 3.º Quando a petição inicial não veicular nenhuma pretensão compatível com a hipótese do artigo 855-A, o juiz poderá:

a) indeferi-la liminarmente, instruindo o autor a respeito da ação correta a propor;

b) recebê-la como ação reclamatória trabalhista, no rito comum ordinário ou sumário, ou como outra ação especial, caso seja competente para processar e julgar a ação assim reconhecida, e desde que estejam reunidos todos os seus requisitos legais.

Art. 855-I. O autor poderá desde logo requerer, na petição inicial, a suspensão dos efeitos do ato impugnado, a cessação liminar de certa conduta, a interdição provisória de estabelecimento, setor de serviço, obra, máquina ou equipamento, ou qualquer outra antecipação dos efeitos da tutela de mérito.

§ 1.º A providência liminar poderá ser deferida, inaudita altera parte ou após audiência de justificação prévia, se houver:

a) verossimilança da alegação de grave lesão ou ameaça a direitos ou garantias fundamentais do trabalhador ou trabalhadores, com ou sem base indiciária; ou

b) fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação.

§ 2º Em casos de estrita necessidade, a antecipação dos efeitos da tutela de mérito poderá ser promovida ex officio pelo juiz competente.

Art. 855-J. Recebida a demanda, o juiz mandará citar o réu em 24 horas e intimará as partes e o Ministério Público, por via





eletrônica, postal ou oficial de justiça, para que compareçam na primeira sessão desimpedida, no dia e hora que designar, em audiência una de defesa e instrução, na qual se admitirão somente alegações e provas relativas às indigitadas violações ou ameaças jusfundamentais.

§ 1.º Em audiência, o réu produzirá sua contestação, por escrito ou oralmente, no prazo de vinte minutos.

§ 2.º Antes de passar aos atos de instrução, o juiz esclarecerá as partes sobre o ônus da prova em relação a cada fato alegado, alertando-as para eventuais inversões que lhe pareçam aplicáveis.

§ 3.º O interrogatório das partes será colhido ao exclusivo critério do juiz, sem direito de reperguntas. O juiz poderá autorizá-las, porém, se as julgar convenientes e oportunas.

§ 4.º As testemunhas, até o máximo de três para cada parte, comparecerão à audiência independentemente de intimação. Ouvir-se-ão primeiramente as testemunhas do autor e depois as do réu, em quaisquer circunstâncias.

§ 5.º Só serão intimadas ou conduzidas, a fim de prestar depoimento em nova audiência, as testemunhas que o juiz convocar, bem como as que, indicadas pelo procurador do trabalho, forem aceitas pelo magistrado oficiante.

§ 6.º Serão decididos de plano, em audiência, todos os incidentes, exceções e objeções que puderem interferir com o andamento do processo, observando-se, em todo caso, o disposto no artigo 893, §1º.

§ 7.º As provas técnicas deverão ser previamente produzidas pelas partes e apresentadas em juízo, por ocasião da primeira





audiência, para a apreciação da contraparte. Na impossibilidade, deverá o autor requerê-las desde logo, na petição inicial, para que o juiz as requisite à Gerência Regional do Trabalho e Emprego ou as atribua aos peritos que louvar, sempre às expensas da parte sucumbente.

§ 8.º Apenas em casos de estrita necessidade, com expressa motivação judicial nos autos, admitir-se-á a produção de provas técnicas após a audiência de defesa e instrução.

Art. 855-L. No termo de audiência, registrar-se-ão apenas os atos essenciais de autoridades e partes, a suma dos interrogatórios das partes, a suma das oitivas das testemunhas e as demais informações úteis à solução do litígio.

§ 1.º O juiz dirigirá a audiência com ampla liberdade, assegurando a oralidade e fazendo constar do termo apenas o que lhe parecer conveniente ou relevante, independentemente de protestos e escusas.

§ 2.º Caso queiram, poderão as partes gravar a audiência, em meio magnético numerado e registrado em cartório, desde que o requeiram, motivada e previamente, ao juiz da causa, até cinco dias antes da realização do ato.

Art. 855-M. As partes poderão conciliar-se a qualquer tempo, antes, durante ou depois da audiência, mas sempre antes da prolação da sentença.

Parágrafo único. Em todo caso, a validade da transação dependerá da homologação judicial, que ouvirá o Ministério Público do Trabalho e considerará sempre a natureza pública dos direitos e garantias fundamentais em discussão, bem como o caráter irrenunciável e inalienável de seu núcleo essencial.





Art. 855-N. Finda a audiência de defesa e instrução, se não julgar de imediato, e ressalvadas as hipóteses do artigo 855-J, §§ 5º e 8º, deverá o juiz prolatar sua sentença em trinta dias, improrrogáveis, dispensado o relatório.

§ 1.º Admitir-se-á, fundamentadamente, julgamento fora ou além do pedido, quanto a matéria for relevante e pertinente, vincular-se a direitos absolutamente indisponíveis ou preceitos de ordem pública, e se a seu respeito houver discussão e prova suficiente nos autos.

§ 2.º A sentença de fundo será sucinta, porém motivada, declarando ou não a existência da lesão ou ameaça alegada, de acordo com as provas dos autos, sejam elas diretas ou indiciárias. Em caso positivo, cumulativamente ou não, declarará a nulidade dos atos patronais impugnados, desconstituí-los-á, ordenará a cessação definitiva da conduta atacada, determinará a restituição de estado de fato ou de direito anterior e interditará definitivamente local, coisa ou atividade, promovendo, em todo caso, as reparações possíveis e cabíveis, desde que não-patrimoniais.

§ 3.º As reparações patrimoniais poderão ser perquiridas em execução própria, para a qual estarão legitimados os trabalhadores prejudicados ou o seu sindicato profissional, servindo de título judicial a própria sentença prolatada nos autos da ação promocional, aditando-se, no que couber, liquidação por cálculos, quanto aos danos contratuais; por artigos, quanto aos danos materiais; ou por arbitramento, quanto aos danos morais.

§ 4.º Julgada procedente a ação promocional, confere-se definitividade automática às antecipações dos efeitos da tutela de mérito. Julgada improcedente, o juiz decidirá, na própria sentença, sobre o levantamento das cautelas, antecipações,



SF/15397.70575-60



suspensões ou proibições, bem como sobre a indenização reversa pelos prejuízos sofridos, em favor do empregador, se o caso.

§ 5.º Na hipótese de indenização reversa, aplicar-se-á o quanto disposto no §3º.

§ 6.º As partes poderão ser intimadas da sentença em audiência ou por via postal ou eletrônica, inclusive nas revelias.

Art. 855-O. Nos casos omissos, a ação promocional trabalhista seguirá as normas de procedimento das Seções I e II deste Capítulo, sujeitando-se, ademais, ao quanto disposto no artigo 769.”

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data da sua publicação.

JUSTIFICATIVA

A Justiça do Trabalho do século XXI, ao menos no contexto pátrio (e sobretudo após a EC n. 45/2004), é fundamentalmente uma organização judiciária dedicada à defesa e à promoção de *direitos fundamentais* de cidadãos trabalhadores (especialmente os direitos de segunda geração ou dimensão, ditos “direitos sociais”).

Com efeito, no imo das relações de trabalho subordinado, não é difícil identificar manifestações de cada uma das gerações (ou dimensões) de direitos humanos fundamentais. A diferença é que, às mais das vezes, o sujeito opressor não é o Estado, mas o empregador ou o tomador de serviços (sejam pessoas privadas, sejam pessoas jurídicas de direito público ou estatais). O que não interfere com o “*status*” desses mesmos direitos: continuam sendo *direitos humanos fundamentais*, com positividade constitucional. Cuida-se, nesse caso, da chamada **eficácia horizontal** dos direitos humanos fundamentais. Como sustentou o jurista alemão, Claus-Wilhelm CANARIS,

“em contraposição às leis do direito privado, bem como à sua aplicação e desenvolvimento pela jurisprudência, os sujeitos de direito privado e o seu comportamento não estão, em princípio, sujeitos à vinculação imediata aos direitos



SF/15397.70575-60



fundamentais. Estes desenvolvem, porém, os seus efeitos nesta direcção, por intermédio da sua função como imperativos de tutela. [...] Por conseguinte, objecto do controlo segundo os direitos fundamentais são apenas, em princípio, regimes e formas de conduta estatais, e não já de sujeitos de direito privado, isto é, negócios jurídicos, actos ilícitos, etc. [...] A circunstância de, não obstante, os direitos fundamentais exercerem efeitos sobre esses últimos explica-se a partir da sua função como imperativos de tutela. Pois o dever do Estado de proteger um cidadão perante o outro cidadão, contra uma lesão de seus bens, garantidos por direitos fundamentais, deve ser satisfeita também — e justamente — ao nível do direito privado.

Consequentemente, a função de *imperativo de tutela* dos direitos humanos fundamentais tem desdobramentos concretos no plexo de direitos e deveres que acedem aos contratos de trabalho, sobretudo em razão dos graus de pessoalidade e subordinação que informam o vínculo. Isso porque, voltando a CANARIS,

“[a] função dos direitos fundamentais de imperativo de tutela também se aplica, em princípio, em relação à auto-vinculação por contrato. Ela tem aqui relevância especial, por um lado, se, pelo seu carácter pessoalíssimo, o bem protegido por direitos fundamentais, cujo exercício é contratualmente limitado, não estiver de todo à disposição do seu titular, ou se, pelo seu conteúdo fortemente pessoal, for especialmente sensível em relação a uma vinculação jurídica, e, por outro lado, se as possibilidades fácticas de livre decisão de uma das partes contraentes estiverem significativamente afectadas [...]. O facto de problemas deste tipo serem, em regra, resolvidos de modo puramente privatístico não impede a sua dimensão jurídico-constitucional, em caso de descida abaixo do mínimo de protecção imposto pelos direitos fundamentais, não devendo excluir-se, à partida, a possibilidade de uma queixa constitucional”

E quais são os *direitos humanos* usualmente em jogo nas relações de trabalho? A doutrina contemporânea já permite discernir:

(a) direitos de primeira geração (nas relações de trabalho). São todos os *direitos civis e políticos* da pessoa humana sujeitos à afetação no ambiente de trabalho ou em função dele. Quando se cogita da indenização por danos morais e estéticos causados pelo empregador ou tomador de serviços ao empregado, cuida-se, respectivamente, dos direitos à *honra* e à *imagem*, que são direitos humanos de primeira geração. Da mesma forma, quando o artigo 7º, XXII, da CRFB assegura o direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”, está blindando os direitos à *integridade psicossomática* e à própria *vida* do trabalhador (direitos de primeira geração), à mercê das especificidades de sua condição “*ut singulus*” (i.e., os riscos laborais inerentes³).

(b) direitos de segunda geração (nas relações de trabalho). São basicamente todos os direitos sociais “*stricto sensu*”, largamente estudados no âmbito do Direito do Trabalho



e do Direito de Seguridade Social. O elenco é vasto: direito à previdência social (prestações e serviços), irredutibilidade salarial, salário mínimo, direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, direito às horas extras e à jornada regular de trabalho (ou à «desconexão do trabalho»), direito às férias e ao décimo terceiro salário, direito às verbas resilitórias/rescisórias, direito à participação nos lucros e resultados da empresa, etc. Cite-se, ainda, o *direito à não-discriminação no emprego* (vide, *e.g.*, a Lei 9.029/95), que deita raízes no próprio direito à *igualdade civil*, tal como consagrado no artigo 5º, I, da CRFB, mas ganha especial dimensão no mundo do trabalho. Todos esses direitos convergem para um objetivo constitucional imanente, a saber, o de *reequilibrar* a disparidade socioeconômica entre os proprietários dos meios de produção (empregadores) e os detentores da força de trabalho (empregados).

(c) direitos de terceira geração (nas relações de trabalho). Dessa classe é, por excelência, o direito ao meio ambiente do trabalho são e equilibrado (artigo 225, *caput*, c.c. artigo 200, VIII, da CRFB). Outros exemplos seriam os direitos e garantias específicas de idosos, das crianças e dos adolescentes no trabalho (cfr. os artigos 26 a 28 do Estatuto do Idoso, os artigos 402 a 441 da CLT e os artigos 60 a 69 do ECA), que concernem a interesses difusos e desafiam a legitimidade processual do Ministério Público.

(d) direitos de quarta geração (nas relações de trabalho). São provavelmente os de mais penosa identificação. Dessa ordem seria, *e.g.*, o direito das atuais e futuras gerações a que os quadros públicos (cargos, empregos e funções) componham-se mediante concursos de provas ou de provas e títulos, de modo isento e plural, preservando a moralidade e a imparcialidade administrativas (artigo 37, *caput* e inciso I, da CRFB). Com PAULO BONAVIDES⁴, podem-se ainda identificar os direitos relacionados à democracia e ao pluralismo no âmbito empresarial e sindical (*e.g.*, o direito às comissões e/ou representações de fábrica, *ut* artigo 11 da CRFB) e também o direito à informação laboral mínima.

Conhecido, pois, o elenco dos direitos humanos fundamentais pertinentes ao mundo do trabalho, restaria saber se esses direitos têm merecido o devido respeito por parte de empregadores e tomadores de serviços. E a resposta é negativa. Com efeito,





“[...] a subordinação jurídica do trabalhador torna-se instrumento de opressão e tirania no âmbito das unidades produtivas, conquanto sem a visibilidade de outrora. Na sociedade pós-moderna, a reificação do homem trabalhador dá-se à margem da grande empresa -mas para o seu proveito - nas complexas estratégias de reengenharia, empowerment e terceirização. A discriminação do trabalhador negro ganha foros de normalidade, desvelando-se nos anúncios de emprego que exigem “boa aparência”. Não vai atrás a discriminação da mulher e do portador de deficiência no mercado de trabalho. O trabalho escravo é redescoberto no meio rural, ao lado do trabalho infanto-juvenil, sob a batuta de “gatos”, aliciadores ou cooperativas de mão-de-obra. Revela-se ainda nas relações domésticas, onde a miséria e a paradoxal solidão do mundo globalizado convergem para a proliferação das “filhas de ocasião”, que se sujeitam à servidão humana por anos a fio em troca de alimento e moradia. Nas unidades fabris - inclusas as da grande empresa - os números oficiais de acidentes de trabalho continuam despontando entre os maiores do planeta, anunciando a privação de tudo quanto constitui a própria humanidade do trabalhador: a sua compleição somática (nas mutilações), a sua saúde (nas moléstias), a sua tranquilidade (nos transtornos psíquicos); por vezes, a sua existência (nos eventos fatais)”.

Diante dessa realidade, a Organização Internacional do Trabalho entendeu por bem *reforçar publicamente*, no final da década de noventa, os seus principais compromissos históricos. Em 18.05.1998, foi aprovada a *Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho* (Genebra), emprestando maior relevo e positividade aos chamados *direitos fundamentais da pessoa trabalhadora* no âmbito do Direito Internacional Público, abstraídos a partir dos *princípios materiais* que já se continham germinalmente na própria Constituição da OIT (1919) e Declaração de Filadélfia (1944). São eles (artigo 2º):

- (i) o princípio da liberdade sindical e o direito efetivo de negociação coletiva;
- (ii) o princípio da eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- (iii) o princípio da abolição radical do trabalho infantil;
- (iv) o princípio da eliminação das discriminações em matéria de emprego e ocupação.

O primeiro princípio/direito (liberdade sindical e negociação coletiva), assim como o último (não-discriminação), estão atrelados aos direitos de primeira e segunda geração e aos interesses coletivos “*stricto sensu*”. Os outros dois estão ligados aos direitos de terceira geração e aos interesses difusos. Os três últimos, ademais, têm reflexos evidentes nos direitos de primeira geração da classe trabalhadora (vida,





integridade física e psíquica, honra, etc.), o que apenas corrobora uma assertiva recorrente na Teoria Geral dos Direitos Humanos: a *interdependência* como eloquente característica dos direitos humanos fundamentais.

A Declaração de 1998 avançou pouco em relação aos direitos trabalhistas de quarta geração, quando poderia tê-los proclamado enfaticamente. Mas o rol em testilha evidentemente não é taxativo, nem tampouco exauriente. E os padrões deontológicos que a declaração subministra já permitem entrever, com clarividência, quando se está diante de uma violação aos direitos fundamentais da pessoa trabalhadora. Detectada a lesão ou ameaça, a *consciência da opressão* tende a precipitar, por si só, o emprego dos meios processuais adequados para a repressão, correção ou prevenção.

A Justiça do Trabalho obviamente tem um papel fundamental a desempenhar na reversão daquele lastimoso estado de coisas. Isso explica, aliás, porque o tema do XII CONAMAT (Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), que se realizou em maio de 2004 (Campos de Jordão), foi a *“Afirmação e resistência: o trabalho na perspectiva dos Direitos Humanos”*. É notória a preocupação da Magistratura trabalhista e das suas associações de classe com a tibieza dos instrumentos de tutela dos direitos fundamentais em dissídios individuais e coletivos (menos por razões dogmáticas do que pela cultura secular de monetização das lesões, mas também pela ausência de institutos jurídico-processuais adequados).

No entanto, fato é que ***o processo trabalhista brasileiro ainda não se encontra adequadamente aparelhado para a tutela específica dos direitos humanos fundamentais no âmbito das relações de trabalho***. No panorama atual, resta aos trabalhadores e aos sindicatos recorrer àquelas ações judiciais dotadas de maior plasticidade e, bem assim, aos remédios constitucionais de caráter geral: as ações civis públicas e coletivas, o mandado de segurança (individual e coletivo), o *“habeas corpus”* e o *“habeas data”*, o mandado de injunção (jamais manejado na esfera trabalhista), a própria ação popular etc. Todos instrumentos processuais que, em maioria, surgiram historicamente para a defesa dos direitos de *primeira* geração (ditos “direitos de liberdade”).





Não são desconhecidas, porém, as elucubrações da doutrina em torno da criação de um **remédio processual específico para a garantia dos direitos sociais e conexos**. Excelente exemplo de tais esforços, no mercado editorial há mais de vinte anos, é a monografia “*Garantia Constitucional dos Direitos Sociais no Brasil*”, do advogado LOPO SARAIVA. Nessa obra, o autor propugnava, antes mesmo do advento da Constituição Federal de 05.10.1988, a criação de um mecanismo constitucional de defesa de direitos sociais que designara como «*mandado de garantia social*», talhado para fazer consagrar, respeitar, manter ou restaurar, preventiva ou repressivamente, os direitos sociais previstos explícita ou implicitamente nas constituições, “*contra atitudes ativas ou omissivas do Poder Público ou de particulares, para os quais não existia remédio próprio*”.

A respeito do tema (e da obra), assertou também BONAVIDES:

“Os direitos sociais são [...] os mesmos direitos fundamentais à luz de um novo exame, como se houvessem recebido um enriquecimento de conteúdo. Não se deve, por conseguinte, estabelecer hiato ou antagonismo entre aquelas duas categorias de direitos: os da liberdade e os sociais.

“Com efeito, no Estado contemporâneo, sem os direitos sociais a liberdade não seria real nem eficaz para camadas consideráveis da sociedade de classes. Constituem eles direitos de participação (*Teilhaberechte*), direitos a uma prestação positiva do Estado, direitos de repartição, direitos que obrigam o poder [e, diga-se, também os particulares] a um *status activus* de ordem material, ou seja, a concretizar uma liberdade real que transcende a liberdade jurídica, a única que o velho Estado liberal ministrava e garantia formalmente. Essa liberdade e esses direitos, de incontestável natureza social, têm ainda alcance indefinido e extensão polêmica, correndo nas Constituições o risco de ficar sempre vazados em proposições demasiado abrangentes, genéricas e vagas, de teor programático, com o flanco aberto às evasivas dos intérpretes e dos aplicadores.

“Enquanto perdurar esse entendimento da impossibilidade de fixar-lhes limites ou determinar até onde o Estado pode e deve ser o distribuidor justo de bens materiais, os direitos sociais terão dificuldade de fazer-se acionáveis ou justiciáveis, padecendo na praxe graves falhas de aplicação, diante dos comportamentos omissivos do Estado. Em virtude disso, a estabilidade social, longe de converter-se em estabilidade jurídica, seria primeiro a expressão de uma política social imprevisível ou cambiante, e não o instrumento corretivo das desigualdades sociais. É nesse ponto que Paulo Lopo Saraiva, ao que nos parece, coloca o eixo de suas reflexões sobre direitos sociais: a busca de garantias para fazê-los mais jurídicos na forma de Estado social, ou transformá-los, talvez, em direitos subjetivos ou torná-los eficazmente justiciáveis, de tal modo que seja também efetiva a vinculação do legislador a esses direitos. É de lembrar o caso da República de Weimar, que os pôs em pauta constitucional, mas sem a vinculação.

“A judicialização intensiva dos direitos sociais, mediante garantias mais efetivas [...], porá termo um dia àqueles temores, expressos por alguns juristas, quanto à dissolução da dogmática dos direitos fundamentais e à quebra da segurança jurídica, pelo excesso de politicidade e decisionismo do Estado social. Instrumentos como o mandado de garantia social constituem, portanto, um remédio judicial em favor da efetivação ou





concretização daqueles direitos. Sob esse aspecto, o Estado social virá preencher uma de suas funções básicas, que é remover desigualdades. E também, tanto quanto possível, contribuir para o estabelecimento da igualdade material, fazendo, assim, a Sociedade menos injusta, menos sujeita a abalos estruturais, menos apartada dos cânones da justiça social”.

É cediço, portanto, haver nítido clamor doutrinal pela positivação de um remédio processual suficientemente plástico e específico para a tutela primária dos *direitos sociais*; ou ainda, mais amplamente (para que não nos vejamos circunscritos à dimensão *coletiva* e à chamada *segunda geração* dos direitos humanos), para a tutela primária dos **direitos fundamentais dos trabalhadores** (de primeira, segunda, terceira ou quarta geração) no âmbito da Justiça do Trabalho.

Na linha desse clamor, tencionando renovar o arsenal do sistema processual trabalhista brasileiro, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas e interior paulista) elaborou, por comissão de juristas instituída sob a presidência do então Desembargador Luís Carlos de Araújo, e apresentou à sociedade civil um *anteprojeto de lei de reforma da parte processual da Consolidação das Leis do Trabalho*. Esse anteprojeto propunha, entre outras coisas, a criação de uma inédita **ação promocional trabalhista**, regulada em catorze novos artigos aduzidos ao Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 855-A a 855-O).

E é este importante instrumento processual que agora, atualizado e aperfeiçoado, apresento à apreciação do Congresso Nacional.

Sua lógica é a mesma das famosas *ações interdita*is que o processo civil romano outrora conheceu. Nos sistemas formulário (século II a.C. ao principado romano), os *interditos* foram meios complementares de tutela pretoriana, por não observarem estritamente o «*ordo iudiciorum priuatorum*». Mais céleres, chegavam a dispensar a presença das partes perante o “*iudex*”. Os “*interdicta*” eram, pois, ordens judiciais orais de imediato cumprimento, dimanadas pelo pretor (ou pelo governador da província), sempre a pedido de um dos litigantes (i.e., por “*postulatio interdicti*”, que o interessado deduzia oralmente). Pelos “*interdicta*”, os pretores podiam tutelar, com a urgência necessária, *situações de fato* que lhe parecessem justas, escorando-se tão-só nas alegações do litigante requerente da ordem, desde que as supusesse verdadeiras (=





juízo de verossimilhança). Não recolhiam fundamento direto no “*ius civile*”, mas na prática pretoriana.

Entendendo infundado o pleito, o magistrado denegaria a ordem (“*denegare interdictum*”); do contrário, expediria um comando escrito dirigido ao requerido (“*formula interdicti*”). Tal comando, porém, era *condicional*, já que o requerido podia desobedecê-lo, caso em que só haveria sanção em processo próprio, já sob o regime do «*ordo iudiciorum priuatorum*», no qual se provassem verazes as alegações do requerente. Os interditos podiam ser proibitórios (que eram “*duplicia*”, i.e., já eram ações dúplices), restitutórios ou exhibitórios. Nos primeiros, emanava-se propriamente os chamados “*interdicta*”, enquanto nos dois últimos a exibição ou restituição era determinada por “*decreta*”; mas GAIO preferiu denominá-los todos como *interditos* (*Institutas*, IV, 139).

É nesse preciso sentido que se propõe, para a novel «ação promocional trabalhista», uma genuína *natureza interdital* (sem prejuízo da sua *modernização instrumental*, a distingui-la dos “*interdicta*” romanos por envolver, a uma, a **apreciação de mérito** das questões de existência e de titularidade do direito material controvertido; e, a duas, a inegável possibilidade — no limite — de **coerção “*manu militari*”** da parte recalcitrante). É que se reconhece, nos contextos fáticos de violação de direitos fundamentais da pessoa trabalhadora ou de urdida resistência à concreção de direitos sociais, a **violação da própria ordem pública**, na medida em que — vimos (*supra*) — as questões de direitos humanos fundamentais são necessariamente questões de direito público. Tais contextos desafiam, pois, **respostas judiciais expeditas, efetivas e enérgicas**, às quais bastem, ao menos aprioristicamente, elementos de verossimilhança “*prima facie*”.

Para tanto, alvitra-se *um rito processual célere e descomplicado*, malgrado a sua aptidão para medidas de força e urgência, que possam fazer frente às situações de grave perigo a direitos fundamentais *não-patrimoniais* da pessoa trabalhadora. Dele se apartam, entretanto, os interesses de ordem estritamente *patrimonial*, porque esses serão — i.e., *continuarão sendo* —, por excelência, o objeto das *ações reclamatórias trabalhistas*.





Conceitualmente, define-se a *ação promocional trabalhista* como a ação judicial tendente a dirimir controvérsias de natureza não-patrimonial relativas ao **contrato individual de emprego** (é o que dirá o alvitado artigo 762-A, VIII, da CLT). Não é, pois, um instrumento puro e genuinamente *coletivo* (como pretendia ser, p.ex., o «mandado de garantia social» de LOPO SARAIVA). Entretanto, servirá também à tutela de interesses coletivos ou difusos, desde que *conexos* (aos) ou *derivados* dos próprios direitos fundamentais não-patrimoniais sindicados em juízo (assim, e.g., quando se *enfeixarem* diversos interesses individuais, no caminho da caracterização dos chamados *interesses individuais homogêneos*, ou mesmo com franca perspectiva de produção de efeitos “*ultra partes*” — a atrair, em ambos os casos, as funções de representação “*ad judicia*” dos sindicatos profissionais).

Daí porque, quanto à *legitimidade ativa*, prevê-se que **qualquer empregado** (em seu próprio nome e interesse) ou o próprio **sindicato profissional** (no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte) poderão promover, por intermédio da presente ação, a tutela judicial de direitos e interesses *individuais*, *individuais homogêneos*, *coletivos* e/ou *difusos* (veja-se, para os conceitos, o artigo 81, par. único, incisos I, II e III, da Lei n. 8.078/909), sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Admitir-se-ão, portanto, ações promocionais sob legitimação extraordinária (i.e., em regime de substituição processual, *ut* artigos 8º, III, da CRFB e 6º, “*in fine*”, do CPC) ou, em casos menos abrangentes, sob legitimação ordinária; e, se ordinária a legitimação, as ações promocionais poderão ser *individuais* ou *plúrimas*. Neste último caso, poderá sempre funcionar, como assistente litisconsorcial (aplicando-se, no que couber, a disciplina dos artigos 50 a 55 do CPC), o sindicato a que o(s) autor(es) pertencer(em) — privilegiando-se, pois, a *representatividade sociológica* (no rumo da esperada reforma sindical consentânea com a Convenção n. 87 da OIT) — ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria (*ut* artigo 511, §§ 1º a 4º, da CLT).





Nada obstante, nos casos de assistência litisconsorcial por sindicato, proíbe-se que as entidades sindicais transijam, recorram, desistam da ação ou continuem o processo iniciado pelo trabalhador, sem o seu expresso e inequívoco consentimento. É que se presume, em tais hipóteses, prevalecerem os *interesses individuais* — simples ou homogêneos — do(s) trabalhador(es), passíveis de relativa disposição ou postergação em negócios jurídicos processuais. Do contrário, prevalece o interesse coletivo ou público (artigo 8º, *caput, in fine*, da CLT), teria o sindicato proposto, ele próprio, a ação promocional (= legitimação extraordinária).

Observe-se, ademais, que a prerrogativa de defesa em juízo dos direitos e interesses coletivos e/ou individuais dos trabalhadores, como substituto processual ou litisconsorte ativo, é privativa dos **sindicatos**, na estrita acepção dos artigos 511 a 513 da CLT. Com isso, mantém-se a fidelidade ao sistema sindical consagrado no artigo 8º da CRFB e às próprias restrições impostas às centrais sindicais pela Lei n. 11.648/2008 (no que, cremos, andou bem o legislador federal).

O Ministério Público do Trabalho deverá funcionar em todas as ações promocionais trabalhistas, seja na condição de “*custos legis*” (mais comum), seja na condição de litisconsorte ativo facultativo (artigo 46 do CPC), para aditar pedidos, estendê-los e/ou adequá-los, bem como para recorrer ao final, caso queira. Tudo fará sem a necessidade do consentimento dos trabalhadores diretamente envolvidos, exatamente porque se trata, aqui, do guardião-mor dos interesses sociais e individuais indisponíveis (artigo 127, *caput*, da CRFB). O MPT não terá, todavia, legitimidade ativa para *isoladamente* manejar a ação promocional trabalhista, porque a projetamos primacialmente como uma ação de classe. Para os casos que demandem a intervenção judicial direta, imediata e autônoma do *parquet* trabalhista, os procuradores do Trabalho já têm à sua disposição a *ação civil pública* (artigo 1º da Lei n. 7.347/85), igualmente plástica e garantista. Quaisquer inovações — que, pensamos, já têm passada a sua hora — devem ser inseridas naquele específico diploma legal.

Quanto ao seu *objeto*, a ação promocional trabalhista versará **(a)** o conhecimento de lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental a direitos e interesses de trabalhadores (cabendo, pois, ao magistrado oficiante reconhecer, em juízo prelibatório,





se o “*petitum*” versa direito humano fundamental de primeira, segunda, terceira ou quarta geração); e **(b)** a correção ou reparação não-patrimonial da lesão ou ameaça, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza (ou mesmo com ações de idênticas pretensões — i.e., pedidos —, se os fundamentos forem diversos daqueles de tutela de direitos e garantias fundamentais da pessoa trabalhadora).

No que diz com a natureza do *provimento jurisdicional* desejado, a ação promocional trabalhista tanto poderá ter natureza *principal* como *cautelar* (i.e., servir à garantia instrumental da utilidade do objeto de um processo principal). No primeiro caso, porém, não haverá a *acessoriedade* característica das ações cautelares em geral (o que significa que não se exigirá o ajuizamento de ação principal no prazo do artigo 806 do CPC). Se principal, a ação promocional poderá veicular, cumulativamente ou não, pretensões meramente declaratórias, constitutivas, condenatórias em obrigações de fazer ou não fazer e mandamentais. Eis aí a tão decantada *plasticidade* do instrumento.

Quanto à competência “*ex ratione loci*”, estatui-se que a ação promocional trabalhista deverá ser proposta no foro do local onde ocorrer a lesão ou ameaça de lesão a direito ou interesse jusfundamental. Caso a lesão ou ameaça projete-se para além dos limites do município, a ação promocional trabalhista poderá ser proposta no foro do domicílio do trabalhador ou no foro da sede do sindicato profissional, respectivamente. Atende-se, com isso, ao primado constitucional do pleno acesso à Justiça (ínsito ao artigo 5º, XXXV, da CRFB).

A propositura da ação promocional trabalhista prevenirá a competência da vara do trabalho para todas as ações posteriormente ajuizadas que possuam a mesma causa de pedir e/ou o mesmo objeto, ressalvadas as de conteúdo patrimonial (porque essas — vimos — serão objeto das ações reclamationárias, na acepção do alvitado artigo 762-A, VII, da CLT). Também por isso (especialização das reclamações para bens da vida patrimoniais), não haverá conexão, continência, prevenção ou litisconsórcio entre ações promocionais e ações reclamationárias trabalhistas.

Nas ações promocionais individuais ou plúrimas (legitimação ordinária), veda-se ao empregador a suspensão ou a dispensa arbitrária ou sem justa causa dos autores da ação, desde a sua propositura até o respectivo trânsito em julgado. Cria-se, pois, uma





garantia provisória de emprego, de natureza processual, para todos os autores individuais em ações promocionais trabalhistas. Algo que, diga-se de logo, há muito se aguardava no cenário processual brasileiro. A finalidade da garantia é contornar, com uma medida legal de força, a difundida cultura demissional do patronato brasileiro: as estatísticas revelam que os empregadores — notadamente os micros, pequenos e médios — apressam-se em demitir empregados que ajuízam ações trabalhistas, inclusive como forma de se “protegerem” e de evitarem maior alarido. Daí a blague segundo a qual a Justiça do Trabalho é, na verdade, a Justiça dos “sem trabalho” (i.e., a dos desempregados, porque os empregados procuram não discutir judicialmente seus direitos durante a relação do emprego). Ora, essa prática funesta é tendencialmente contrária à garantia social do trabalho e do emprego (artigos 6º e 7º, I, da CRFB), mesmo porque representa um modo oblíquo de *dispensa discriminatória*, conquanto não previsto expressamente na Lei n. 9.029/95. A redação alvitrada para um novel artigo 855-E da CLT pretende rever esse estado de coisas, impondo ao empresário a pronta conciliação ou a civilizada resignação com o natural exercício de um direito fundamental de seu empregado (a saber, o *direito de ação*) — ainda que, ao final, o Judiciário lhe dê razão. Por outro lado, para guarnecer a dimensão ética do processo trabalhista, prevê-se queo manejo indevido ou abusivo da ação promocional trabalhista para evitar a dispensa resultará na condenação do autor como **litigante de má-fé**, com todos os efeitos do artigo 18 do CPC. Prevenir-se-á, à condição da efetiva e rigorosa aplicação de tais penalidades processuais, o exercício abusivo do direito de ação promocional, i.e., o seu manejo com o exclusivo fito de se evitar uma demissão iminente.

Ante aquela sobredita natureza interdita, dispõe-se ainda que a tramitação das ações promocionais trabalhistas terá caráter *urgente e preferencial*. E, pelos mesmos motivos, os recursos interpostos não terão efeito suspensivo, mas tramitarão com igual preferência nos tribunais regionais do trabalho.

O autor da ação promocional poderá desde logo requerer, na petição inicial, a suspensão dos efeitos do ato impugnado, a cessação liminar de certa conduta e a interdição provisória de estabelecimento, de setor de serviço e/ou de obra, máquina ou equipamento (veja-se, hoje, o teor do artigo 161 da CLT e, bem assim, o teor da Súmula





n. 60 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho); ou, ainda, qualquer outra modalidade de antecipação dos efeitos da tutela de mérito.

Feito o pedido, a providência liminar poderá ser deferida, “*inaudita altera parte*” ou após audiência de justificação prévia, se houver: **(a)** evidências irrefutáveis de grave lesão ou ameaça a direitos ou garantias fundamentais do trabalhador ou trabalhadores (eis a verossimilhança “*prima facie*” das ações interditaís); **(b)** fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação. Outrossim, em casos de estrita necessidade, a antecipação dos efeitos da tutela de mérito poderá ser promovida “*ex officio*” pelo juiz competente (superando-se, com isso, interminável discussão que hoje se trava em torno das possibilidades do artigo 273 do CPC no âmbito da Justiça do Trabalho).

Recebida a demanda, o juiz mandará citar o réu em 24 horas e intimará as partes e o Ministério Público, por via postal ou oficial de justiça, para que compareçam na primeira sessão desimpedida, no dia e hora que designar, em audiência una de defesa e instrução, na qual se admitirão somente alegações e provas relativas às indigitadas violações ou ameaças jusfundamentais.

Em audiência, o réu produzirá sua contestação, por escrito ou oralmente, no prazo de vinte minutos. Antes de passar aos atos de instrução, o juiz esclarecerá as partes sobre o ônus da prova em relação a cada fato alegado, alertando-as para eventuais inversões que lhe pareçam aplicáveis. O interrogatório das partes será colhido ao exclusivo critério do juiz, sem direito de reperguntas. O juiz poderá autorizá-las, porém, se as julgar convenientes e oportunas.

As testemunhas, até o máximo de três para cada parte, comparecerão à audiência independentemente de intimação. Ouvir-se-ão primeiramente as testemunhas do autor e depois as do réu, em quaisquer circunstâncias. Só serão intimadas ou conduzidas, a fim de prestar depoimento em nova audiência, as testemunhas que o próprio juiz convocar, bem como as que, indicadas pelo procurador do trabalho, forem aceitas pelo magistrado oficiante.





Serão decididos de plano, em audiência, todos os incidentes, exceções e objeções que puderem interferir com o andamento do processo (*princípio da concentração dos autos processuais*). As provas técnicas deverão ser previamente produzidas pelas partes e apresentadas em juízo, por ocasião da primeira audiência, para a apreciação da contraparte. Na impossibilidade, deverá o autor requerê-las desde logo, na petição inicial, para que o juiz as requisite à Gerência Regional do Trabalho e Emprego ou as atribua aos peritos que louvar, sempre às expensas da parte sucumbente. Apenas em casos de estrita necessidade, com expressa motivação judicial nos autos, admitir-se-á a produção de provas técnicas após a audiência de defesa e instrução.

No termo de audiência, registrar-se-ão apenas os atos essenciais de autoridades e partes, a suma dos interrogatórios das partes, a suma das oitivas das testemunhas e as demais informações úteis à solução do litígio. O juiz dirigirá a audiência com ampla liberdade, assegurando a oralidade e fazendo constar do termo apenas o que lhe parecer conveniente ou relevante, independentemente de protestos e escusas.

As partes poderão conciliar-se a qualquer tempo, antes, durante ou depois da audiência, mas sempre antes da prolação da sentença. Em todo caso, porém, a validade da transação dependerá da homologação judicial, que ouvirá o Ministério Público do Trabalho e considerará sempre a natureza pública dos direitos e garantias fundamentais em discussão, bem como o caráter irrenunciável e inalienável de seu núcleo essencial.

Finda a audiência de defesa e instrução, se não julgar de imediato, deverá o juiz prolatar sua sentença em trinta dias, improrrogáveis, dispensado o relatório. Admitir-se-á, em todo caso, julgamento fora ou além do pedido (atraindo-se para a hipótese a ação dos princípios da ultrapetição e da extrapetição — *supra*, tópico 1.3).

As sentenças, nas ações promocionais trabalhistas, deverão ser sucintas e motivadas, declarando a existência ou inexistência da lesão ou ameaça alegada, de acordo com as provas dos autos, sejam elas diretas ou indiciárias. Em caso positivo (i.e., se o “*decisum*” reconhecer a lesão ou a ameaça de lesão a direito ou garantia fundamental dos trabalhadores), o juiz do Trabalho declarará a nulidade dos atos patronais impugnados, desconstituí-los-á, ordenará a cessação definitiva da conduta atacada, determinará a restituição de estado de fato ou de direito anterior e/ou interdirá





definitivamente local, coisa ou atividade, promovendo, em todo caso, as reparações possíveis e cabíveis, desde que não-patrimoniais.

E, quanto às eventuais reparações e compensações econômicas que possam decorrer das lesões a direitos e garantias jusfundamentais — assim, p.ex., se em uma ação promocional trabalhista o sindicato lograr obter ordem de interdição parcial em fazenda que acaso explore trabalho humano em condições análogas à de escravo, cabendo —, propõe-se o disposto no novel artigo 855-M, §3º, que se aproxima do modelo já positivado no âmbito do processo penal (Lei n. 11.719/2008): *as reparações e compensações patrimoniais poderão ser perquiridas em execução própria (provisória ou definitiva, conforme já haja ou não trânsito em julgado na ação de origem), para a qual estarão legitimados os trabalhadores prejudicados ou o seu sindicato profissional, servindo de título judicial a própria sentença prolatada nos autos da ação promocional* (abrindo-se, no que couber, fase de liquidação por cálculos, quanto aos danos contratuais; fase de liquidação por artigos, quanto aos danos materiais; ou fase de liquidação por arbitramento, quanto aos danos morais). Nada obstará, inclusive, a que o juiz do Trabalho se socorra subsidiariamente no Código de Processo Penal (artigo 63, parágrafo único, c.c. artigo 387, IV, do CPP, na redação da Lei n. 11.719/2008) e fixe, na sentença de ação promocional, o *valor mínimo* para a reparação dos danos causados pelas lesões jusfundamentais, considerando os prejuízos sofridos pelos ofendidos (morais e materiais).

Mas tal procedimento simplificado de execução (i.e., execução autônoma derivada de título judicial externo) só servirá, é claro, às reparações e compensações econômicas decorrentes das lesões a *direitos jusfundamentais não-patrimoniais*, não daquelas vinculadas às lesões de natureza individual e estritamente patrimonial. Nesse último caso, a via adequada será a da reclamação trabalhista, individual ou plúrima, ou a da própria ação civil coletiva, adequada para os pleitos ligados a interesses individuais homogêneos.

Incorporando à Consolidação das Leis do Trabalho tão inovadora modalidade processual, este Congresso Nacional seguramente marcará a história da Justiça do Trabalho brasileiro, tanto quanto a marcou a própria CLT, em 1943. Mais que isto,





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Randolfe Rodrigues

honraremos as tradições humanitárias do Brasil e inspiraremos, na comunidade internacional, uma onda virtuosa de positivação de instrumentos processuais efetivos para a prevenção, a inibição e a reparação coletiva de lesões a direitos humanos fundamentais nas relações de trabalho.

Sala de Sessões, 20 de agosto de 2015.

Senador RANDOLFE RODRIGUES



SF/15397.70575-60



LEGISLAÇÃO CITADA

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO
Alexandre Marcondes Filho.

VARGAS.

Este texto não substitui o publicado no DOU de 9.8.1943

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

TÍTULO I

INTRODUÇÃO

Art. 1º - Esta Consolidação estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho, nela previstas.

.....

Art. 855 - Se tiver havido prévio reconhecimento da estabilidade do empregado, o julgamento do inquérito pela Junta ou Juízo não prejudicará a execução para pagamento dos salários devidos ao empregado, até a data da instauração do mesmo inquérito.

.....



SF/15397.70575-60