

**EMENDA N. \_\_\_\_ - CAS**

**(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)**

Acrescente-se o art. 838-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

“Art. 838-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 a disciplina do artigo 120 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.

§ 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.

§ 4.º 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”.

**JUSTIFICAÇÃO**



A Justiça do Trabalho do século XXI, é fundamentalmente uma organização judiciária dedicada à defesa e à promoção de direitos fundamentais de cidadãos trabalhadores, especialmente os direitos de segunda geração, tidos como os direitos sociais.

Com efeito, no imo das relações de trabalho subordinado, não é difícil identificar manifestações de cada uma das gerações 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.

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 “Afirmção 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”).

Busca-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 pura 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).

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.

Incorporando à Consolidação das Leis do Trabalho tão inovadora modalidade processual, este Legislativo, e especialmente esta Comissão Especial, seguramente



marcará a história da Justiça do Trabalho brasileira, tanto quanto a marcou a própria CLT, em 1943. Mais que isto, honraremos as tradições humanitárias do Brasil e inspiraremos, na comunidade internacional, uma onda virtuosa de posituação de instrumentos processuais efetivos para a prevenção, a inibição e a reparação coletiva de lesões a direitos humanos fundamentais nas relações de trabalho.

Sala das Comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES



SF/17550.22582-40