

(CJT/256/42)
JDE/HIG.

Proc. 16.194/42
1942

Deve ser conhecido o recurso mesmo quando, claramente enquadrado em uma hipótese legal, não enuncia o caráter em que é interposto e não cita o dispositivo de lei em que se apóia.

A Justiça do Trabalho é competente para, julgando dissídio coletivo, estabelecer, em sentença normativa e para toda a categoria, tabela mínima de salários acima do salário mínimo fixado para a região.

VISTOS E RELATADOS estes autos em que o Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Rio de Janeiro interpõe recurso da decisão do Conselho Regional da 1ª. Região que lhe foi contrária no dissídio coletivo em que era parte contra o Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Anexos:

Histórico:-

O dissídio coletivo, agora em grau de recurso para a Câmara de Justiça do Trabalho, foi suscitado pelo Sindicato dos Condutores de Veículos Rodoviários e Anexos com o Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Rio de Janeiro depois que os dois sindicatos, tendo firmado uma convenção coletiva para estabelecer novas e uniformes condições de trabalho, resolveram submeter à solução do Conselho Regional da 1ª. Região os pontos referentes a horário para refeição e descanso e tabela mínima de salários, únicos pontos em que não houvera acordo. Depois de regularmente instruído o processo e recusadas as propostas de conciliação, o Conselho Regional decidiu mandando que na convenção coletiva fossem observadas a concessão de uma hora para refeição e descanso e a base mínima de salários de 26\$000 e 22\$000 para "chauffers" urbanos e suburbanos; 13\$000 e 10\$000 para trocador-

res urbanos e suburbanos e 18\$000 e 15\$000 para despachantes urbanos e suburbanos estendendo, ainda, a decisão a todo o Distrito Federal.

Da decisão recorre, para a Câmara de Justiça do Trabalho, o Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros do Rio de Janeiro arguindo, preliminarmente, a incompetência da Justiça do Trabalho que, em face do art. 139 da Constituição de 10 de novembro não pôde fixar salários além do mínimo. Contestando o recurso o Sindicato recorrido argue o não cabimento do mesmo uma vez que não foi citado o dispositivo legal em que se apoia.

Voto:-

Conhecimento do recurso:- Apesar do recorrente não citar o artigo do regulamento da Justiça do Trabalho em que se apoia é inegável que este se enquadra perfeitamente no artigo 202, como recurso ordinário que realmente é. A falta desta citação, ao contrário do que alega o recorrido, apoiado, aliás, posteriormente, pela Procuradoria, não é bastante para que se deixe de conhecer do recurso. A falta da citação não redundou em nenhum prejuízo para a parte recorrida nem para a Justiça do Trabalho. Além disso sempre a Câmara de Justiça como o Conselho Pleno têm demonstrado grande liberalidade no encaminhar razões de recursos, suplementando-as, muitas vezes, transformando-as, outras, para que a exclusão de uma simples formalidade processual não prive a parte de um novo exame da questão que pode ser mais esclarecedor e até mais justo.

Deve, portanto, ser o Recurso conhecido e examinado.

A incompetência da Justiça do Trabalho:- Suscita o recurso, como preliminar, a nulidade do acórdão recorrido pela incompetência da Justiça do Trabalho, em face do artigo 139 da Constituição Federal para, derrocando dissídios coletivos, fixar salários além do mínimo legal.

Não podia fazê-lo o recorrente, neste passo do feito, porque a nulidade só pode ser arguida pelas partes, segundo o artigo

94 do Regulamento da Justiça do Trabalho, "a primeira vez em que tiveram de falar em audiência ou nos autos" e o recorrente só o faz em grau de recurso, depois de uma exaustiva atuação no processo.

Como, porém, deve ser declarada ex-officio a nulidade fundada em incompetência de foro e um membro da Câmara de Justiça espousa a preliminar do recorrente, cumpre examiná-la.

O dissídio coletivo é um conflito onde a natureza econômica sobreleva a natureza jurídica e tem, sempre, um sentido de reivindicação pois que essencialmente econômicas são, também, as relações entre as duas classes que colidem, reivindicando, pedido ou reclamando um pouco mais.

Essa natureza econômica que preside as relações entre empregados e empregadores assentam, logicamente, no salário que é base, fundamento, da vida do trabalhador e de sua família. E quasi que só o salário, atualmente, é a base de novas reivindicações classistas porque, com a moderna legislação trabalhista provendo as necessidades do operário, todas as demais reivindicações que caracterisavam a luta de classes foram quasi que completamente resolvidas. A jornada de trabalho, a higienização dos locais de trabalho, o emprego das mulheres e dos menores, a previdência social, a regulamentação das indústrias insalubres, a indenização por acidente ou despedida injusta, tiveram regulamentação legal que se não atenderam a necessidades totais estabeleceram, pelo menos, bases médias que sabiamente retiraram dos processos coletivos de reivindicações proletárias os fundamentos de ódio e violência até bem pouco vigentes em todos os países. Sómente a fixação do salário não acompanhou essa tendência da legislação trabalhista para estabelecer uma média harmoniosa e equitativa nas condições de trabalho e nas relações entre empregado e empregador. Então, em frente a dificuldades particularíssimas, a legislação, naqueles países em que se pode desenvolver com mais liberdade, fixou, apenas, o mínimo, o imprescindível.

divel, o vital. Mesmo assim, porém, delegando a organismos especiais, a competência de estudar, de resolver, caso a caso, os casos que apresentassem necessidades particulares próprias à profissão, à categoria, deu-lhes, logicamente, competência para alterar, através da sentença normativa, as condições de trabalho. E essa competência, esse poder, essa amplitude que fazem dos tribunais trabalhistas quasi que órgãos legisladores, tem que se estender ao salário, condição essencial e quasi única para a harmonia entre as classes.

Proibida a greve, que era o processo clássico de o trabalhador reivindicar, veio a convenção coletiva, o dissídio coletivo e a sentença normativa, que são o processo moderno pelo qual o Estado se sobrepõe aos interesses particulares, para evitar a luta.

Estudando a tese, com a profundidade que lhe é reconhecida, Oliveira Viana, depois de lúcidas páginas, formula um exemplo que é, ao mesmo tempo, uma conclusão: o de um tribunal trabalhista que tenha fixado, em sentença normativa, uma nova e mais alta tabela de salários. (Problemas de Direito Corporativo, pag.95).

A Legislação e o Direito do Trabalho no Brasil não fugiram a este princípio. A sentença normativa pode decretar salários de acordo com o Direito Brasileiro do Trabalho. Consagrando o dissídio coletivo a nossa legislação deixou clara, no parágrafo 2º do artigo 94 do decreto-lei 1.237, a competência da Justiça do Trabalho para fixar tabelas mínimas de salários além do mínimo taxativamente fixado pela forma legal:

"Tratando-se de conflito sobre questões de salário, serão estabelecidas condições que, assegurando justo salário aos trabalhadores, permitam, também, justa retribuição às empresas interessadas."

Não é o salário mínimo, o salário vital. É o salário justo. E ninguém ainda negou essa competência. Até Waldemar Ferreira, o mais acerbo e severo crítico do decreto-lei 1.237, não chegou a tão extrema conclusão. Crítica, fere o artigo 94 e o seu parágrafo 2º, quando pergunta: "Pois não se quer, exatamente, que o juiz se inter-

ponha entre os litigantes e estabeleça, em questões de salários, condições não convencionadas, mas que permita justo salário aos trabalhadores, assegurando também justa retribuição às empresas? (Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho, volume II, pag. 392).

E noutro passo, reconhecendo a força da lei:

"Salvo engano, as controvérsias sobre salários serão inúmeras; sempre são eles exigidos, por mais altos que sejam. O juiz terá de intervir frequentemente afim de atender ou amalhar pretensões descabidas (ob.cit.pag.393)".

O recorrente pretende, porém, justificar a incompetência da Justiça do Trabalho com o artigo 159 da Constituição que, dando competência aos tribunais trabalhistas para derramar conflitos regulados na legislação social, estaria vedando a decretação de salários pois "nada existe no corpo das nossas leis trabalhistas que estabeleça a taxa de salários, a não ser o salário mínimo". E ainda neste ponto é o recorrente apoiado por um membro da Câmara de Justiça do Trabalho que lhe espasa a tese, sustentando a preliminar com o mesmo apoio constitucional.

Acontece, porém, que a preliminar é absolutamente inoportuna pois que não podia ser levantada como o foi com base na Constituição. A Constituição não dá competência ao órgão; dá competência à lei. A lei ordinária tem competência, perante a Constituição, para regulamentar o órgão. Tem competência para dar competência. A Constituição estatue, estabelece a ordem geral e dá competência à lei ordinária para regular essa ordem, para minuciar o que ela estabelece. E tanto é assim que assim pensam todos os tratadistas do Direito do Trabalho no Brasil, como o verificamos, por exemplo, em Waldemar Ferreira. Ele é contra o julgamento de dissídios em casos de espreitada pelos tribunais trabalhistas mas não levanta a incompetência da Justiça do Trabalho; o que faz é o que se deve fazer em todos os casos idênticos; argue a inconstitucionalidade da lei. E isto é o que se tem a fazer sempre que a lei ordinária estabelecer controvérsia com a Constituição. O que existirá, então, não é a incompetência do órgão regulado, é a incons-

ponha entre os litigantes e estabeleça, em questões de salários, condições não convencionadas, mas que permita justo salário aos trabalhadores, assegurando também justa retribuição às empresas? (Princípios de Legislação Social e Direito Judiciário do Trabalho, volume II, pag. 392).

E noutro passo, reconhecendo a força da lei:

"Salvo engano, as controvérsias sobre salários serão inúmeras; sempre são eles exigidos, por mais altos que sejam. O juiz terá de intervir frequentemente afim de atender ou amainar pretensões descabidas (ob.cit.pag.393)".

O recorrente pretende, porém, justificar a incompetência da Justiça do Trabalho com o artigo 159 da Constituição que, dando competência aos tribunais trabalhistas para derrisar conflitos regulados na legislação social, estaria vedando a decretação de salários pois "nada existe no corpo das nossas leis trabalhistas que estabeleça a taxa de salários, a não ser o salário mínimo". E ainda neste ponto é o recorrente apoiado por um membro da Câmara de Justiça do Trabalho que lhe esposou a tese, sustentando a preliminar com o mesmo apoio constitucional.

Acontece, porém, que a preliminar é absolutamente inoportuna pois que não podia ser levantada como o foi com base na Constituição. A Constituição não dá competência ao órgão; dá competência à lei. A lei ordinária tem competência, perante a Constituição, para regulamentar o órgão. Tem competência para dar competência. A Constituição estatua, estabelece a ordem geral e dá competência à lei ordinária para regular essa ordem, para minuciar o que ela estabelece. E tanto é assim que assim pensam todos os tratadistas do Direito do Trabalho no Brasil, como o verificamos, por exemplo, em Waldemar Ferreira. Ele é contra o julgamento de dissídios em casos de exploração pelos tribunais trabalhistas mas não levanta a incompetência da Justiça do Trabalho; o que faz é o que se deve fazer em todos os casos idênticos: argue a inconstitucionalidade da lei. E isto é o que se tem a fazer sempre que a lei ordinária estabelecer controvérsia com a Constituição. O que existirá, então, não é a incompetência do órgão regulado, é a incons-

titucionalidade da lei que regulou-.

Outro comentador da lei orgânica da Justiça do Trabalho, J. Ribeiro de Castro Filho, escrevendo à vista do projeto que se transformou no decreto-lei 1.237, defende a tese, com a qual não concordamos, de ser a Justiça do Trabalho um órgão administrativo. E em face dessa preliminar estabelecida e aceita conclue logicamente que os juizes de direito não poderiam julgar casos trabalhistas. Mas também não argue a incompetência do julgamento pelo juiz de direito nesses casos, o que argue é a inconstitucionalidade da lei.

E se necessássemos a tese de declarar a competência ou a incompetência do órgão em face da Constituição e não da lei ordinária teríamos um absurdo muito maior. Sabemos que o artigo 139 da Constituição estabelece a Justiça do Trabalho para julgar os casos regulados pela legislação social e que o artigo 137, dando competência à lei trabalhista para regular casos, estabelece, entre outros, o acidente de trabalho. E até hoje, no Brasil todo, ainda ninguém arguiu a competência da Justiça do Trabalho para julgar casos de acidentes uma vez que a lei ordinária atribui essa competência a um outro órgão.

Tudo isto prova que a preliminar da incompetência da Justiça do Trabalho em face da Constituição não tem o mínimo apoio. Mesmo, porém, que a preliminar estivesse devidamente fundamentada seria facilímo provar que a Constituição, ela própria, também permite à Justiça do Trabalho julgar o presente caso e decretar a tabela de salários pedida, mesmo fixando-os além do mínimo legal.

A Constituição, no seu artigo 139, estabelece que "para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei" E no seu artigo 137, enumerando os preceitos a serem observados pela legislação do trabalho diz, na alínea b "os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obri-

gitoriedade a sua duração, a importância e as modalidades de salário, a disciplina interior e o horário de trabalho" e, na alínea g "a modalidade de salário será a mais apropriada às exigências do operário e da empresa".

Cabe, aqui, uma explicação preliminar.

Em todo Direito do Trabalho, em toda a legislação, não somente no Brasil mas em todos os países, ainda não se chegou a uma fixação de terminologia para o próprio direito do trabalho e para os seus institutos. Onde se diz "direito do trabalho", pode ser dito "direito social", "direito operário", "direito industrial". Não é como no direito comum onde tudo está assente e definido precisamente. Esta é a opinião de Gallart Folch que, abrindo o seu livro sobre convenções coletivas, afirma isto e cita imediatamente um exemplo com o direito clássico. Se nós, diz ele, aludirmos ao usufruto qualquer dos nossos leitores saberá, precisamente, a que nos referimos e os limites a serem atingidos pela nossa obra, mas se dissermos, por exemplo, convenção coletiva de trabalho ou contrato coletivo de trabalho, não será possível saber até onde pretendemos chegar porque a confusão ainda existe no campo da terminologia. Será preciso verificar as circunstâncias para saber, por exemplo, quando a expressão "contrato coletivo de trabalho" traduz realmente o contrato ou quando significa "convenção coletiva de trabalho". No caso da Constituição o contrato coletivo de trabalho a que alude o artigo 137 não é mais nem menos do que a convenção coletiva de trabalho e isto porque ela o estabelece para regular normas gerais, que é a característica essencial da convenção coletiva. Oliveira Vianna, aludindo a este artigo da Constituição, chegou a dizer que a designação de contrato coletivo do artigo 137 estava erradamente feita. E Waldemar Ferreira, á pag. 64 do primeiro volume do seu livro não chega a outra conclusão:

"Desde, pois, que o decreto constitucional expressamente se referia ao contrato coletivo de trabalho, quando cuidou de traçar as linhas mestras do Instituto,

abstenendo-se de aludir à convenção coletiva, mas estabelecem, peremptoriamente, aplicar-se aquele, independentemente de ato de autoridade administrativa ou de sentença judiciária, a todos os empregados, artistas e especialistas, pertencentes às associações profissionais contratantes, não existe ensejo para dúvidas. Tanto mais que, em relação a seus membros, podem eles exercer funções delegadas do poder público. Passa a ser meramente acadêmica, em face do dispositivo em apreço, a distinção entre o contrato e a convenção coletiva".

Consagra, portanto, como se vê, a convenção coletiva de trabalho, a Constituição de 10 de novembro. Não a define, adota-a apenas. E apenas adotando-a, sem explicá-la, ampliá-la ou restringi-la, aceita a definição doutrinária que lhe dá o Direito do Trabalho e as consequências que ela determina, o dissídio coletivo, a sentença normativa. Aliás, como o reconhece a exposição de motivos que explicou o projeto do decreto-lei 1.237, depois de estudar Sinzheimer e os técnicos do Bureau Internacional do Trabalho, "as chamadas sentenças coletivas proferidas em dissídios econômicos, não passam de convenções coletivas, que o Estado formula e impõe aos litigantes como se eles as pactuassem livremente."

E nada é mais preciso sobre a preliminar. Ela não pode subsistir.

O estudo do mérito:— A necessidade de fixar uma tabela mínima e uniforme de salários para os empregados em omnibus no Distrito Federal aparece clara no processo, não apenas como um imperativo de classe mas, principalmente, como um imperativo de ordem pública.

É danoso, injusto e prejudicial o regime que vem sendo mantido pela desigualdade existente na forma de pagamento, variando de empresa para empresa, o que viola a consagrada fórmula de salário igual para o trabalho idêntico. Além disso, a forma percentual ou de gratificações adicionais adotadas por várias empresas vem fazendo de cada trabalhador em omnibus um verdadeiro concorrente comercial do outro. E se, com o estabelecimento da tabela mínima essa concorrência pode perdurar, a verdade é que será atenuada uma vez que tendo assegurado um sa-

lário normal e bastante para as suas necessidades, o empregado não terá que desprezar precauções naturais, afrontar perigos e desastres para, com a percentagem, conseguir um pequeno aumento na sua diária. Aí é, portanto, a ordem pública, a vida do passageiro ou do pedestre que estão ameaçadas pela competência desvirtuada em que se aspenham os omnibus na disputa de novos passageiros.

A estas necessidades atendido, não há negação, o acórdão recorrido quando estabeleceu tabela mínima de salários para todos os empregados em omnibus.

Resta saber se teria atendido também à ultima parte do parágrafo 2º, artigo 94, do decreto-lei 1.237, assegurando, na sentença, uma justa retribuição às empresas.

As empresas de omnibus estariam, diz o recorrente, atravessando um mau período "pois todo o material de que dependem é de importação e está com o seu preço majorado de 200 a 300 por cento. Outras medidas, o racionamento da gasolina, a retirada dos omnibus da Avenida, corria para agravar a situação economica das empresas, "

Primeiro é preciso ver que o aumento nos preços dos materiais não foi, efetivamente, de 200 a 300 por cento. Da farta documentação apresentada pelo Sindicato das empresas o que verificamos é que, de 1938 a 1942, correias, arrebites, parafusos e porcas, fios e tubos de cobre sofreram aumento de 30 a 60 por cento (pag. 49); lubrificantes de 20 a 40 por cento (pag. 51); pneumáticos de 10 a 20 (pag. 57); rolamentos S.K.F. 50 por cento (pag. 59) enquanto que os preços de carrocerias passavam de 19 a 22 contos para 33 e 38, alguns chassis de 57 para 68 contos e os motores de 25 e 26 para 29 e 30.

Depois é preciso verificar que a cada medida restritiva imposta às empresas correspondem medidas que devem ter redundado no aumento de suas rendas, como a permissão de viajar em pé que aumenta de um terço a capacidade dos omnibus, a proibição de circular na avenida que, reduzindo o percurso, proporcionou o aumento no número das viagens

e a economia dos combustíveis e, ainda, a retirada da circulação dos carros particulares e as restrições aos taxis que fizessem aumentar, necessariamente, a clientela dos omnibus.

Finalmente a grande medida desde longo tempo pleiteada pelas empresas e afinal concedida pela Prefeitura: a cobrança das passagens pela taxa quilométrica, eufemisticamente chamada de reajustamento mas que todos nós sentimos ter sido, em realidade, um verdadeiro aumento no preço das passagens. Aqui o exame deve ser mais demorado. Requerendo à Prefeitura do Distrito Federal permissão para a cobrança por quilômetro percorrido, o Sindicato apontava, entre as justificativas para o pleiteado, a necessidade de aumento de salários para os empregados. E na audiência em que o Conselho Regional tentou a conciliação dos conflitantes o ora recorrente informou que obtida que fosse a autorização pleiteada para o majoramento das passagens, não teriam as empresas dúvidas em distribuir com os empregados trinta por cento dos lucros que lhes resultasse desse aumento.

De acordo com todos esses dados é que o Conselho Regional resolveu estabelecer uma base mínima de salários, a quem do pedido inicial e que, como confessa o próprio Sindicato recorrente em suas razões de recurso, estabelece uma majoração de cerca de 25 por cento, apenas, sobre os salários atuais.

Nem esta majoração, entretanto, parece existir, pois o que simplesmente existe é um reajustamento equitativo dos salários pagos pelas diferentes empresas, com a fixação de um mínimo que a poucas empresas atinge. Segundo os cálculos do Sindicato recorrente, não contestados pelo recorrente, os salários pagos pelas 15 empresas citadas na inicial variam de um mínimo de 20\$700 a um máximo de 48\$000, verificando-se que somente uma empresa paga esse mínimo. A elevação desse mínimo para 26\$000, como fez o Conselho Regional, atingirá, somente, a cinco dessas 15 empresas com uma majoração de 5\$600, 4\$400, 2\$400, e 2\$000, pois apenas essas cinco estão aquém do limite mínimo fixado pelo Conselho Regional.

Por todas essas razões é de concluir-se que o Conselho

Regional usou, com absoluta sobriedade e com perfeita justiça, da equidade ao que lhe permite apoiar-se o decreto-lei 1.237, no seu artigo 94. A decisão é equitativa, justa e humana.

Quanto à fixação do período para concessão e rejeição o próprio Acórdão recorrido se justifica plenamente. O sistema vigente era ilegal; o período fixado na convenção, também ilegal, não fora devidamente aprovado por exceder os limites da lei que o Conselho Regional tinha o dever inelutável de manter e fazer respeitar. Foi o que fez.

Resolveu, também o Conselho Regional, que fosse "extendida a decisão, pela forma prevista na alínea g do artigo 171 do Regulamento da Justiça do Trabalho a todo o Distrito Federal".

Se tomarmos o Acórdão extendido sob um golpe de vista superficial concluiremos que a extensão não tem absoluto apoio no Regulamento. A verdade, porém, é que se trata de uma extensão feita, apenas, pró-força e que a ninguém, a nenhuma empresa irá obrigar. Trata-se de um dissídio entre sindicatos que representam todos os empregados e todas as empresas empregadoras do Distrito Federal, empresas, a-lia, que estão, todas, citadas na inicial e que, por isso, se acham de qualquer forma obrigadas à decisão. Se essa parte da deliberação do Conselho Regional viesse obrigar a alguma outra empresa que não fosse, desde o início do dissídio, parte ativa no processo, seria o caso de anular, nesta parte, a decisão. Mas a Justiça do Trabalho é uma justiça feita para ver o fato e sua repercussão e a verdade é que este fato da extensão não tem repercussão nenhuma. Por isso deve o Acórdão ser mantido integralmente embora com uma recomendação ao Conselho Regional para que, sempre que tenta de decidir de acordo com o estabelecido na seção III do capítulo IV do Regulamento da Justiça do Trabalho, observe, rigorosamente, o rito ali estabelecido.

Isto posto,

RESOLVE a Câmara de Justiça do Trabalho, por unanimidade:

Preliminarmente: Tomar conhecimento do Recurso e julgar a Justiça do Trabalho competente para decidi-lo.

No merito: Negar provimento ao Recurso aprovando, consequentemente, a decisão do Conselho Regional da Primeira Região e recomendar ao mesmo Conselho que sempre que tenha de decidir de acordo com o estabelecido na seção III do capítulo IV do Regulamento da Justiça do Trabalho observe, rigorosamente, o ritmo ali estabelecido.

Rio de Janeiro, 26 de outubro de 1942

a) Ozeas Motta

Presidente no impedimento do efetivo.

a) João Duarte, filho

Relator

a) Dorval Lacerda

Procurador

Assinado em / /

Publicado no "Diário Oficial" em 16/11/42