



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
GUARABIRA
CENTRO DE HUMANIDADES
CURSO DE GRADUAÇÃO DE DIREITO**

ANTÔNIO JOÁLISON DE ARAÚJO MORAIS

**RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA
NA LIDE SIMULADA TRABALHISTA**

**GUARABIRA – PB
2014**

ANTÔNIO JOÁLISON DE ARAÚJO MORAIS

**RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA
NA LIDE SIMULADA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Renan Aversari Câmara

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

M827r Moraes, Antônio Joalison de Araújo
Responsabilidade civil da empresa na Lide Simulada
Trabalhista [manuscrito] : / Antônio Joalison de Araújo Moraes.
- 2014.
21 p.

Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades,
2014.

"Orientação: Renan Aversari Camara, Departamento de
Direito".

1. Lide Simulada. 2. Justiça do Trabalho. 3. Responsabilidade
Civil. 4. Direito do Trabalho. I. Título.

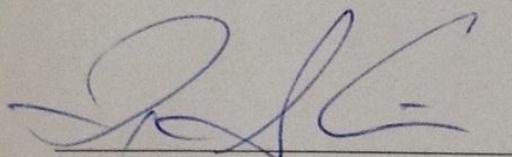
21. ed. CDD 346.03

ANTÔNIO JOÁLISON DE ARAÚJO MORAIS

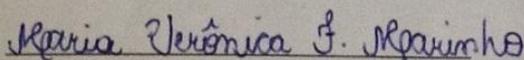
**RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA
NA LIDE SIMULADA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação de Direito da Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento à exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

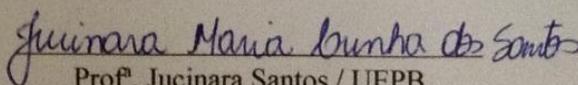
Aprovada em 21/08/2014.



Prof. Renan Aversari Câmara / UEPB
Orientador



Prof.ª Maria Verônica F. Marinho. / UEPB
Examinadora



Prof.ª Jucinara Santos / UEPB
Examinadora

RESPONSABILIDADE CIVIL DA EMPRESA NA LIDE SIMULADA TRABALHISTA

RESUMO

Será abordado, no presente trabalho, breve análise sobre as consequências da lide simulada na Justiça Laboral, porquanto nos parece de suma importância o aprofundamento da discussão sobre o tema, uma vez que inúmeros são os casos de ajuizamentos de reclamações fraudulentas, tendentes a suprimir direitos trabalhistas do empregado, produzindo efeitos diretos sobre a prestação jurisdicional por parte dos Magistrados daquela Justiça Especializada. O presente tema se mostra importante porque existe uma ebulição dos direitos trabalhistas e da atividade econômica nos dias atuais, com uma maior atenção da jurisdição em garantir a efetivação dos direitos fundamentais. É atual porque constantemente o assunto tem sofrido influências jurídicas, econômicas, institucionais, estudos em simpósios, palestras e, ainda, forte discussão por parte do Ministério Público do Trabalho. É necessário, porque, juízes, procuradores, sindicatos, empregados e empregadores, advogados, doutrinadores, enfim, toda sociedade civil precisa conhecer quais as suas responsabilidades em face de lei quando da finalização do pacto laboral, buscando não só a efetivação dos primados direitos fundamentais, mas a construção de uma atividade jurídico-social que uniformize de vez o instituto da plena e geral quitação das verbas resilitórias.

PALAVRAS-CHAVE: Lide Simulada. Justiça do Trabalho. Responsabilidade Civil. Direito do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Vem a lume este trabalho com o objetivo de apresentar sintética análise de um fenômeno recorrente na seara trabalhista brasileira - a lide simulada -, de modo a informar a presença ou não de responsabilidade civil da parte passiva – o empregador – que burla os princípios mais caros da relação contratual, como a boa-fé objetiva e a obrigatoriedade dos contratos (*pacta sunt servanda*), e, ainda, de princípios e institutos inerentes à própria relação processual, como é o caso da lealdade processual e da litigância de má-fé, respectivamente.

A prática reiterada da colusão repercute na atividade jurisdicional, mormente o engessamento da própria atividade jurisdicional do Estado, uma vez que as dementadas apresentadas estão envoltas em ‘aparência de direito’, o que ferir de morte o escopo da Justiça Trabalhista e a própria ordem constitucional, na medida em que o poder-dever do Estado em dizer o direito resta utilizado para o desvirtuamento dos direitos trabalhistas fundamentais.

Nesse passo, observa-se que tal prática contribui para a precarização das relações de emprego, incentivando empregadores mal intencionados a não cumprirem com os deveres que a legislação trabalhista prevê em benefício dos obreiros, com o fim nefasto de reduzir o *quantum* devido pelo rompimento da relação contratual, o que restringe os ganhos percebidos pelo empregado ao final da disputa fingida.

E qual seria o motivo ensejador da prática reiterada da colusão? O escopo da formação da lide simulada, ou seja, do motivo que lhe dá vida é a própria rescisão contratual que promove a parte passiva - o empregador - para homologar o suprimido contrato de trabalho, de forma a por a salvo de questionamentos futuros aquela relação findada, alegando na inicial, de forma genérica e irregularmente, a justa causa.

No segmento do trabalho, apresentamos conceitos, entendimentos e finalidades da doutrina majoritária e dos tribunais trabalhistas, e, ainda, considerações sobre o alcance de cada um deles, abordando temas como acesso à justiça, processo como pacificação social, o trabalhador, a responsabilidade entre outros.

Não é intenção deste trabalho esgotar o tema, mas conferir apontamentos que sirvam para fortalecer o estudo e conferir atenção devida para esta prática nefasta que é a colusão. Por manifestar-se como afronta à sociedade, ao Direito e à Justiça, faz-se necessário que o tema

seja abordado de forma mais frequente pelos operadores do Direito, com ampla discussão e pesquisa acerca desse problema, em respeito ao interesse público e social.

1.1 Acesso À Justiça

Inicialmente, devemos estabelecer que o acesso à justiça não se confunde com o acesso ao judiciário. Aquele possui aspectos que ultrapassam a esfera jurídica, uma vez que norteado por valores sociais, éticos, políticos, econômicos que estão em voga em determinada sociedade. Já o acesso ao judiciário nada mais é do que um dos elementos de acesso à justiça, compondo um corpo legislativo e jurisdicional vocacionado a resolver os conflitos sociais e, conseqüentemente, realizar a Constituição e promover a pacificação social.

Inserido no corpo constitucional, em seu art. 5º, XXXV, o acesso à Justiça se revela de modo que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Tal princípio pressupõe a possibilidade de que todos, indistintamente, possam pleitear as suas demandas junto aos órgãos do Poder Judiciário, desde que obedecidas as regras estabelecidas pela legislação processual para o exercício do direito. O acesso à Justiça deve ser efetivo e material, o que significa dizer que a resposta apresentada pelo Estado deve dirimir o conflito existente ou legitimar a situação ofertada em prazo razoável. Não basta que o poder judiciário receba a demanda e garanta o direito de ação processual, ou seja, o direito de agir dirigindo-se ao órgão jurisdicional, deve também garantir uma decisão justa, sob pena de nada adiantar esta garantia constitucional.

Analisando a concepção atual de acesso à justiça, MARINONI (2011) leciona:

O direito de acesso à justiça, atualmente, é reconhecido como aquele que deve garantir a tutela efetiva de todos os demais direitos. A importância que se dá ao direito de acesso à justiça decorre do fato de que a ausência de tutela jurisdicional efetiva implica a transformação dos direitos garantidos constitucionalmente em meras declarações políticas, de conteúdo e função mistificadores. Por essas razões, a doutrina moderna abandonou a ideia de que o direito de acesso à justiça, ou o direito de ação, significava apenas direito à sentença de mérito. Esse modo de ver o processo, se um dia foi importante para a concepção de um direito de ação independente do direito material, não se coaduna com as novas preocupações que estão nos estudos dos processualistas ligados ao tema da “efetividade do processo”, que traz em si a superação da ilusão de que este poderia ser estudado de maneira neutra e distante da realidade social e do direito material. (MARINONI, 2011; p. 33).

A garantia constitucional do acesso à justiça está intimamente ligada e se relaciona diretamente com os demais princípios constitucionais expressos e implícitos, tais como, o da igualdade da pessoa humana, haja vista que o acesso à justiça não é condicionado a nenhuma característica pessoal ou social, sendo, portanto, uma garantia ampla, geral e irrestrita.

Tal visão se mostra com a existência na seara trabalhista, dentre outros, do *juspostulandi*, garantindo aos hipossuficientes na relação trabalhista o poder necessário para pleitear as verbas que lhe são devidas.

1.2 Juspostulandi

Assim prescreve o art. 791 da CLT, *in verbis*: “os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final”.

Por sua vez, o art. 839, *a*, do mesmo diploma reza: “a reclamação poderá ser apresentada: a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes, e pelos sindicatos de classe”.

Dessa forma, pode-se concluir que *juspostulandi* nada mais é do que a capacidade das partes de postularem, sem a presença de advogado, perante as instâncias judiciárias.

Para LEITE (2006), o *juspostulandi* “nada mais é do que a capacidade de postular em juízo. Daí chamar-se também de capacidade postulatória, que é a capacidade reconhecida pelo ordenamento jurídico para a pessoa praticar pessoalmente, diretamente, atos processuais”.

Ressalte-se que a assistência jurídica e gratuita, prevista no diploma constitucional, deve ser interpretada de maneira ampla, na medida em que abrange a consultoria, o auxílio extrajudicial e a própria assistência judiciária, serviços estes que são, ou deveriam ser prestados a todos os necessitados, conforme dicção do art. 5º, LXXIV, c/c 134 da CF.

1.3 Processo Como Pacificação Social

O Estado, como o conhecemos, sofreu maçante transformação para alcançar o estágio atual de autoridade soberana. No fim da Idade Média e início da Idade Moderna, o Estado atraiu

para si a autoridade antes inserida na classe feudal dominante, os senhores feudais, desvinculando, ao mesmo tempo, qualquer outra entidade para o seu pleno exercício. Este monopólio da força permitiu ao Estado impor coercitivamente à população que lhe estava sujeita as regras indispensáveis à convivência pacífica. Com isso, o Estado moderno iniciou uma grande obra de civilização da população a ele subordinada, representada pela progressiva interiorização de suas normas acompanhada da rejeição à violência privada na tutela dos próprios interesses.

No exercício da soberania, o Estado desempenha as funções legislativa, executiva e judiciária, ditando a lei, aplicando-a e protegendo-a. A repartição dos poderes não é estanque, evidentemente, e representa, na verdade, o predomínio das atividades dos órgãos de cada um dos poderes estatais.

A partir do momento em que o poder de executar o direito se transmite do particular para o Estado, temos a institucionalização deste poder, que se desprende da figura do particular e passa a pertencer à figura pública imparcial, o Estado, representado pelo órgão julgador.

No entanto, em se tratando de um Estado de Direito, em princípio as leis devem representar a vontade geral da sociedade que a elas se subordina, de modo que a composição dos litígios supostamente se daria segundo os critérios de justiça dessa vontade geral. Nesse contexto, a função jurisdicional poderia ser entendida como a expressão de poder conferido a um terceiro imparcial, o Estado soberano, a quem incumbiria a composição dos litígios entre os indivíduos.

Na esteira do doutrinador SANTOS (2000), a jurisdição é função do Estado desde o momento em que, restando proibida a autotutela dos interesses individuais em conflito, reconheceu-se que nenhum outro ente teria melhores condições de compor os conflitos de interesses perturbadores da paz jurídica do que o Estado. Apenas nele poderia presumir-se existir a legitimidade para utilizar-se da força em defesa do interesse público, sedimentada que estaria esta no ordenamento jurídico.

À medida que o Estado foi se afirmando e conseguindo se impor aos particulares, invadiu-lhes a liberdade em benefício da manutenção dos interesses que representava, paulatinamente absorvendo o poder de restabelecer a paz jurídica, por meio do exercício da jurisdição.

De tal sorte, o monopólio da força é o poder de garantir, em última instância, a eficácia do ordenamento jurídico, sendo por isso a garantia da manutenção de relações pacíficas dentro do Estado.

Nas relações contratuais estão inseridas regras de variados diplomas legais, como as regras constitucionais, previdenciárias, trabalhistas, cíveis etc., não podendo reserva-se somente ao âmbito privado da intenção contratual. No rompimento do contrato por via do empregador faz-se necessário o cumprimento das verbas referentes ao trabalho prestado, o que demonstra o dever que tem o empregador de ressarcir o trabalhador pelo labor físico e mental suportado para enriquecimento daquele. Não pode o Estado, tendo em vista a obrigação de garantir a paz social, permitir que o empregador camufle a intenção postulada em juízo para suprimir direitos trabalhistas fundamentais, afetando não só o obreiro carente, mas a Fazenda Pública que deixa de arrecadar quotas e, coletivamente, a sociedade.

2. TÉRMINO DO CONTRATO DE EMPREGO

Não existe, em nosso ordenamento jurídico, a garantia de emprego, posto ter sido esta a decisão do legislador, o que consagra a tese de que as exigências quanto ao pagamento das verbas resultantes do término do contrato devem ser maiores.

O legislador optou por não consagrar o sistema de despedida imotivada (objetiva ou subjetiva), caracterizada pela teoria da nulidade da despedida aleatória. Em regra, o único óbice para a despedida são os custos econômicos que o empregador possui ao dispensar o empregado, caracterizado basicamente pelo aviso prévio, a indenização de 40% do FGTS, multas e parcelas decorrentes de direitos adquiridos (férias e 13º salário proporcionais, por exemplo).

Além desse custo econômico, nenhuma outra limitação legal tem o empregador na hora de terminar o contrato. Portanto, se, via de regra, o único óbice para a despedida do empregado é a sanção econômica, o Poder Judiciário deve ser severo na sua observância, sob pena de permitir o fomento à precarização do trabalho e o desrespeito ao ordenamento jurídico derivado do inadimplemento de uma obrigação. Se o Poder Judiciário mantém uma postura permissiva com relação ao pagamento das verbas devidas no término do contrato, será mais fácil ainda ao empregador despedir empregados, e se estará colaborando indiretamente para o aumento do nível de desemprego.

O fim da relação contratual significa o exercício de um direito potestativo ou um direito formativo extintivo, segundo outra terminologia. Em linhas gerais, significa que a posição jurídica de uma das partes se sobrepõe em relação à outra.

A extinção da obrigação pactuada pode ser dada segundo várias formas: a) por iniciativa de ambas as partes: considerada despedida, se for declaração unilateral do empregador, e demissão, se a iniciativa for do empregado; b) formas mistas, como a falência e a insolvência civil e formas que derivam do inadimplemento contratual (Resolução - justa causa); c) a nulidade (rescisão).

Ao final da relação contratual resta devida a importância em relação ao trabalho executado, fato que não pode ser olvidado pelo empregador. A própria necessidade de se buscar o Judiciário para receber o *quantum* devido já mostra concretizada a ofensa aos direitos fundamentais trabalhistas, posto que a rescisão contratual possui direitos e deveres, principalmente quando do seu rompimento.

3. HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR

O mundo do trabalho foi e é marcado por intempéries que constroem a dignidade humana reconhecido nos últimos anos. O cotidiano do trabalhador é marcado por pressões das mais variadas que, em último caso, se revelam atreladas a um só aspecto: o financeiro. Tal aspecto não é somente em relação ao ganho econômico do empregador, cuja expectativa é de que a empresa deve crescer e gerar lucro constante, mas, também, em relação ao capital do empregado, cuja essência consagrou-se como verba alimentícia, de manutenção da vida e prosperidade familiar. Trata-se, pois, de preocupação em se manter a segurança relativa oferecida pelo emprego.

O que se mantém, mesmo após anos de reconhecimento da hipossuficiência do empregado na relação contratual, é a nítida desvantagem do trabalhador na conjuntura econômica. Um dos pilares do Estado Democrático de Direito é a dignidade do indivíduo, de modo que lhe sejam asseguradas condições mínimas de sobrevivência. Não existe Estado Democrático e tampouco Estado de Direito se os cidadãos não têm dignidade de viver. O mínimo necessário está representado pela possibilidade de trabalhar e garantir seu próprio sustento e de seus familiares.

Quando se ingressa na Justiça do Trabalho pleiteando verbas rescisórias cuja natureza haja sido camuflada pelo empregador em nítida ofensa à boa-fé contratual, estar-se-á ferindo de morte o preceito mais caro de nossa ordem constitucional, cuja versatilidade atinge todos os atos civis e jurídicos aqui praticados: a dignidade humana.

O obreiro desempregado sofre das mais variadas pressões para o cumprimento de suas obrigações pessoais e familiares, haja vista que a manutenção dos bens mais básicos como alimentação, higiene, educação, vestuário depende do salário percebido no mês a mês. Rompida a relação empregatícia forma-se a zona cinzenta de incerteza quanto ao cumprimento dessa manutenção. Aviltante, na senda do estudo, é a atuação do empregador que, dando fim ao contrato estipulado, faz óbices ao cumprimento total das verbas devidas, agitando o empregado a impetrar ação trabalhista para recebimento dos valores devidos, com clara intenção de pagar em quantia inferior o que deve em contraprestação pelo trabalho desenvolvido pelo obreiro.

A superioridade patronal existente nas relações materiais vividas diuturnamente pelo obreiro se revela também em juízo. Ocorre no melhor assessoramento jurídico que pode dispor o empregador, nas facilidades que tem para a obtenção da prova testemunhal, colhida entre seus subordinados, e pela maior capacidade econômica para suportar longas demandas e as despesas processuais. Ao contrário, o obreiro não está ciente do alcance de seus direitos, o que torna fácil o desvirtuamento do cumprimento avençado.

Por essas razões, quando se ressalta a importância das verbas resilitórias, se chama a atenção não só para o caráter alimentar decorrente de uma situação anterior (o contrato de emprego), mas também uma situação posterior de desemprego, agravada por uma crise de proporções mundiais.

Nesse interim, torna-se fácil perceber o rompimento do princípio da boa-fé na relação empregatícia por parte do empregador. Esse princípio deve permear todas as relações sociais e, principalmente, contratuais, garantindo o cumprimento fiel dos valores pactuados pelas partes, mormente constituir ordem pública na pacificação social. A boa-fé significa, nesse contexto, norma de conduta de lealdade no cumprimento das obrigações, de modo a garantir o total adimplemento das parcelas devidas.

4. LIDE SIMULADA

A doutrina apresenta entendimento comum quanto a nomenclatura da lide simulada, entendendo ser sinônimo de conluio, que deriva do latim *colludium*, de *cum* e *ludus*. Conluio,

com o mesmo sentido de colusão (arranjo, combinação), designa o concerto, conchavo ou combinação maliciosa ajustada entre duas ou mais pessoas, com o objetivo de fraudarem ou iludirem uma terceira pessoa, ou de se furtarem o cumprimento da lei.

TEIXEIRA FILHO (1994) entende que a colusão é indicativa de conluio, do acordo fraudulento realizado em prejuízo de terceiro, e assim deve ser entendida no campo do direito processual.

No artifício da lide simulada não há conflito, as partes usam a justiça do trabalho para poder dar aparência de legalidade para uma situação que não é legal, sem que haja mais discussões a respeito. As empresas, ao invés de rescindir o contrato, pagar o aviso prévio etc., cumprindo assim os requisitos do Art. 477 da CLT (que trata de rescisão contratual), deixam que os trabalhadores, dispensados sem justa causa, reclamem seus direitos na justiça. Assim, em lide simulada, o trabalhador acaba por aceitar um acordo rescisório em valor menor do que receberia em uma lide normal, e a empresa acaba beneficiada. Em última análise, contra a dignidade da própria justiça, mancha a credibilidade do Poder Judiciário e atinge toda a sociedade.

A Justiça Trabalhista não pode ser utilizada no intuito de mero homologador de decisões, efetivando acordos que se mostrem em prejuízo ao empregado ou a terceiros. O Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia, TRT - 15 possui jurisprudência com o seguinte entendimento sobre o Poder Judiciário como órgão homologador de decisões:

LIDE SIMULADA. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. Os esclarecimentos prestados pelas partes tornam evidente se tratar de lide simulada, com o acordo firmado, quitar o contrato de trabalho da reclamante e desse modo inviabilizar eventual acesso, espontâneo e legítimo, ao Judiciário, que não pode ser tido como mero órgão homologador da rescisão contratual. Extinção do processo sem resolução de mérito (artigos 125/III, 129 e 267/VI, todos do CPC).(TRT-15 - RO: 12073 SP 012073/2011, Relator: LUIZ ROBERTO NUNES, Data de Publicação: 11/03/2011)

Vê-se, ainda, o pronunciamento do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, TRT – 9, que obstou o prosseguimento do processo tendo comprovado o ato de simulação:

TRT-PR-27-07-2010 PEDIDO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. LIDE SIMULADA. EXTINÇÃO DO FEITO SEM APRECIÇÃO DE MÉRITO. Depreende-se da narrativa sentencial a existência de indícios de que os Reclamados, em colusão, objetivando a obtenção de um provimento jurisdicional que os isentassem de futuros questionamentos quanto aos direitos da Reclamante, decorrentes da relação triangular entre esta, a prestadora (APMI) e o tomador (Município de Goioerê), simularam a existência de lide, inclusive, fornecendo profissional para o patrocínio da causa, apresentando-se em audiência com proposta de valores previamente estabelecidos. A homologação do acordo não constitui direito líquido e certo, sendo facultado ao Juiz, enquanto titular da atividade jurisdicional, decidir quanto à

conveniência do acordo ao investigar a exatidão dos termos e a realidade fática na qual está se dando a conciliação. Se a extinção do feito houvesse se dado, exclusivamente, em face da constatação pelo Juízo de que a transação, na verdade, configurar-se-ia em simples renúncia de direitos pela Obreira, desnecessária a extinção do feito. Diante de tal situação, poderia o Juízo, frustrando o objetivo dos Reclamados, simplesmente recusar a homologação do acordo e determinar o prosseguimento da marcha processual. Todavia, diante das fundadas suspeitas apontadas pela Origem, o processo não poderia prosseguir seu curso. Não apenas a ínfima proposta de conciliação formulada pelo Município Réu, que sequer abrange as parcelas rescisórias constantes do TRCT, como também os depoimentos prestados por alguns ex-empregados da primeira Ré (APMI), demonstram que os trabalhadores, inclusive a Autora, "pediram demissão" para poderem continuar a prestar serviços ao segundo Réu (Município de Goioerê), mediante contratação temporária, sendo certo que muitos sequer conheciam o advogado constituído nas ações para lhes representar. Some-se a isso o histórico de reclusões com igual desfecho entre parte Ré e seus empregados, situação que autoriza plenamente a extinção do feito sem julgamento de mérito, nos termos do art. 267, inc. VI, do CPC, decisão obstativa do intuito fraudatário das partes Rés, na forma do art. 129 do CPC. Recurso das partes a que se nega provimento, no particular.(TRT-9 471200991907 PR 471-2009-91-9-0-7, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, 1A. TURMA, Data de Publicação: 27/07/2010)

A consequência do acordo homologado judicialmente, como se nota, é a própria coisa julgada, dele não havendo possibilidade de recurso (art. 831, parágrafo único da CLT). Oras, se as partes consentiram, encerrando-se o processo, nada mais se poderá fazer para demandar acerca das pretensões que o motivaram, pouco importando se os litigantes transigiram antes ou após de encerrada a fase instrutória.

Se as partes chegam ao processo em composição amigável ou aceitam as propostas de conciliação do juiz, o resultado será o mesmo: o acordo homologado pelo juiz, cujo termo valerá como "decisão irrecorrível". É que mesmo que se traga ao juízo uma transação pré-formada, esta irá se consumir após a apreciação do juiz, o que deve ser feito em audiência, após certificar-se sobre as intenções das partes.

Tal pensamento não autoriza que se homologue qualquer tipo de acordo, o que seria descabido do intento social da própria Justiça do Trabalho. O acordo não pode ser algo flagrantemente oportunista e, portanto, lesivo ao empregado.

5. DOLO PROCESSUAL

O processo, como informa a melhor doutrina, deve se desenvolver calcado em regras justas, de modo a facilitar e reconhecer a razão a um dos litigantes em conflito, resolvendo o objeto da lide. Insculpidos no artigo 14, II, do CPC, a boa-fé e a lealdade são qualificações valoradas no campo pessoal, subjetivo e, por isso, de difícil mensuração pela lei.

Constatada a veracidade da lide simulada nos autos de um dado processo, o permissivo legal para a desconstituição de uma sentença de mérito em tal processo seria o dolo processual, que nada mais é do que uma causa de rescindibilidade, conforme se observa da leitura do inciso III do artigo 485 do Código de Processo Civil.

Em relação ao campo processual consiste o dolo no efetivo empenho de meios arditos praticados por uma das partes (na seara trabalhista trata-se, comumente, do empregador). Tais atos são atentatórios ao dever de lealdade e boa-fé, cujo escopo é o de dificultar ou mesmo impedir a consecução justa pela outra parte.

A facilidade com que possui o empregador em manejar o pagamento das verbas resilitórias constrange materialmente e emocionalmente o empregado que deve cumprir com as dívidas já realizadas e com a manutenção da qualidade de vida de sua família. Decorre, daí, a sujeição do empregado em aceitar acordos oferecidos pelo empregador em flagrante diminuição dos valores legalmente devidos, sendo regra nesse tipo de desavença o de submeter-se ao comando sentencial, ou seja, da sentença de mérito proferida por juiz que põe fim aos questionamentos das verbas trabalhistas.

6. RESPONSABILIDADE CIVIL

A melhor doutrina afirma que o termo Responsabilidade é oriunda do verbo *prepondere*, que designa o fato de alguém ter se constituído garantidor de algo. VENOSA (2007), por sua vez, nos explica que:

(...) o termo responsabilidade é utilizado em qualquer situação na qual alguma pessoa, natural ou jurídica, deva arcar com as consequências de um ato, fato, ou negócio danoso. Sob essa noção, toda a atividade humana, portanto, pode acarretar o dever de indenizar. (VENOSA, Silvio de Salvo. Direito Civil: Responsabilidade Civil. São Paulo: Atlas, 2007).

Tal instituto trata do emprego de medidas que obriguem uma pessoa a reparar um dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.

Nesse âmbito, uma pessoa é responsável quando suscetível de sofrer imposição da norma, independentemente de ter cometido pessoalmente um ato antijurídico. Assim, a responsabilidade pode ser de duas medidas: a) direta, se diz respeito ao próprio causador do dano; ou b) indireta, quando se refere a terceiro, o qual, de uma forma ou de outra, no

ordenamento, está ligado ao ofensor. Caso o agente responsável pelo dano não puder ser identificado, restará irressarcível o dano.

No campo trabalhista, tal conduta estará ligada tanto ao empregado quanto ao empregador, devendo estabelecer se o empregado sabia da pretensão fraudulenta por parte do empregador. Não havendo conhecimento, conluio do obreiro, resta clara a intenção negativa do empregador, devendo a Justiça do Trabalho conferir decisão justa, abrangendo os pedidos e valorando o dano moral, preservando as verbas alimentícias do obreiro, no sentido de que todos os danos sejam reparados.

O ato ilícito é tratado nos artigos 186 a 188 do Código Civil, verbis:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 188. Não constituem atos ilícitos:

I - os praticados em legítima defesa ou no exercício regular de um direito reconhecido;

II - a deterioração ou destruição da coisa alheia, ou a lesão a pessoa, a fim de remover perigo iminente.

Parágrafo único. No caso do inciso II, o ato será legítimo somente quando as circunstâncias o tornarem absolutamente necessário, não excedendo os limites do indispensável para a remoção do perigo.

Ainda sobre os atos ilícitos o art. 927 do Código Civil estabelece que: “aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”.

Estudando o tema, DINIZ (2006) assevera que “vigora a regra geral de que o dever ressarcitório pela prática de atos ilícitos decorre de culpa, ou seja, da reprovabilidade ou censurabilidade da conduta do agente”.

A eminente doutrinadora explica que o comportamento será reprovado quando, ante as circunstâncias concretas do caso, o agente poderia ou deveria ter agido de forma diversa.

É válido afirmar que a responsabilidade civil nada mais é do que o dever que pode ser incumbida a uma pessoa, física ou jurídica, de reparar o dano causado a outrem, por fato do próprio agente ou por fato de pessoas ou coisas que dependam do agente.

Nesse prisma, a responsabilidade apresenta uma subdivisão com focos distintos. Na subjetiva, o foco é o ato ilícito. O dever de indenizar vai repousar justamente no exame da transgressão ao dever de conduta que constitui o ato ilícito. Na responsabilidade objetiva, o ato ilícito mostra-se incompleto, pois é suprimido o substrato da culpa. No sistema da responsabilidade subjetiva, o elemento subjetivo do ato ilícito, que gera o dever de indenizar, está na imputabilidade da conduta do agente.

Afirma DINIZ (2006):

(...) o ato ilícito tem duplo fundamento: a infração de um dever preexiste e a imputação do resultado à consciência do agente. Portanto, para sua caracterização, é necessário que haja uma ação ou omissão voluntária, que viole norma jurídica protetora de interesses alheios ou um direito subjetivo individual, e que o infrator tenha conhecimento da ilicitude de seu ato, agindo como dolo, se intencionalmente procura lesar outrem, ou culpa, se consciente dos prejuízos que advêm do seu ato, assume o risco de provocar o evento danoso. (...) dever-se-á, então, verificar se o agente é imputável, para efeitos de reponsabilidade civil e se, em face da situação, podia ou devia ter agido de outra maneira.

A regra geral que vigora no Código civil de 2002 é, assim, a da prevalência da função social dos contratos e o principio da boa-fé na realização dos atos civis. Na responsabilidade objetiva, alguns casos previstos em lei o agente responde mesmo sem ter havido culpa sua para o dano (parte inicial do paragrafo único do art. 927); por isso, na teoria da Responsabilidade Civil o dano é mais importante do que a culpa.

7. RESPONSABILIZAÇÃO: ATUAÇÃO REPRESSIVA NA LIDE SIMULADA COMO SOLUÇÃO À PROBLEMÁTICA

Segundo o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador assume os riscos da atividade econômica. Com efeito, o empresário deve buscar efetivar o cumprimento da legislação trabalhista, sem atentar contra a dignidade do trabalhador, sem socializar os prejuízos da atividade, sem dispensas discriminatórias, dentre outras causas, a fim de cessar a desigualdade material e a opressão existente entre o economicamente mais forte sobre a parte mais fraca da relação. Isto significa tornar as atividades econômicas mais humanas na medida em que cumprem sua função, que é valorizar o empregado na relação laboral.

Uma vez comprovada a atuação revestida de má-fé, deve o Juiz decretar de imediato a invalidade do processo, tomando as medidas cabíveis para cada sujeito do processo. Caso constate a atuação fraudulenta do advogado, deverá o juízo oficial à Ordem dos Advogados do

Brasil para apuração das infrações disciplinares, conforme os artigos 71 ao 73, do Estatuto da Advocacia, Lei nº 8.906/94.

Verificada a participação dolosa do empregado, deve-se oficiar ao sindicato da categoria profissional do trabalhador para que este se manifeste quanto à proteção do interesse geral da categoria e do próprio empregado.

Comprovando que a fraude decorreu da atuação do empregador, que coagiu seu ex-funcionário a ajuizar a lide com o objetivo de conferir o manto de plena e geral quitação das obrigações trabalhistas, poder-se-á configurar crime atentatório à legislação trabalhista, tipificado no artigo 203 do Código Penal.

Se constatar a prática reiterada por parte do empregador, o juiz deverá oficiar à Delegacia Regional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, na perspectiva de tomarem as medidas cabíveis para fiscalizar e investigar a prática nefasta da simulação.

A atuação preventiva e repressiva do problema da lide simulada advém do Ministério Público do Trabalho, órgão ao qual o artigo 129, III, da Constituição da República, confere a competência para a defesa e a proteção dos interesses difusos e coletivos em geral, através da promoção do inquérito civil público e da ação civil pública (que têm por função precípua exatamente a defesa dos direitos e interesses que transcendam o âmbito meramente individual de seus detentores).

O legislador pátrio conferiu forte estrutura constitucional para proteção de interesses coletivos e difusos genericamente considerados, qual seja a ação civil pública. A Lei n. 7.347/85 assevera, em seu artigo 5º que o órgão precipuamente competente para o seu manejo é o Ministério Público, instituição essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe “a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” (artigo 127, da Constituição da República). Neste sentido, o artigo 129, do mesmo Texto Fundamental, é expresso, em seu inciso III, em estabelecer como uma de suas funções institucionais “promover o inquérito civil público e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”.

Especificamente na área trabalhista, a Lei Complementar n. 75/93, que estabeleceu a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União em geral, atribuiu ao Ministério Público do Trabalho a competência para promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos

sociais constitucionalmente garantidos (artigo 83, III). Seu artigo 84, por sua vez, também estabelece que incumbe ao Ministério Público do Trabalho exercer as funções institucionais previstas no Capítulo II, do Título I, da mesma Lei, dentre as quais se encontram a promoção do inquérito civil e da ação civil pública para a proteção dos direitos constitucionais e de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (como estabelece textualmente o seu artigo 6º, VII, “a” e “d”).

Como se vê, os direitos ou interesses coletivos previstos no referido artigo 83, III, abrangem tanto os direitos e interesses difusos quanto os coletivos (em sentido estrito) e os individuais homogêneos, cujas respectivas definições já estavam consagradas no direito positivo brasileiro nos incisos I a III, do § 1º, do artigo 81, do já citado Código de Defesa do Consumidor, vigente desde 1990, subsidiariamente aplicáveis ao processo do trabalho por força do artigo 769, da CLT.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resta evidenciado que a prática da colusão é nefasta, quebrando o manto sagrado da boa-fé, desvirtuando o sistema jurídico trabalhista, fugindo do escopo social que atualmente pertence às empresas. É atividade ilegal e injusta, mormente fragiliza os direitos fundamentais e a própria proteção ao hipossuficiente da relação empregatícia.

O único a tomar proveito dessa prática é o próprio empregador e, por sinal, se beneficia duas vezes, uma pelo lucro obtido advindo do esforço físico e mental do trabalhador e outra pela redução das verbas devidas oriundas da conciliação fraudulenta. Sendo detentor do capital e, portanto do poder empregatício, o empregador possui recursos avançados que lhe permitem intentar a fuga das obrigações trabalhistas, coagindo o ex-empregado a se valer da Justiça Obreira para receber o que por lei já lhe é garantido.

A empresa deve manter sua existência não somente em função do lucro, mas conjugar com a boa relação entre o jurídico, o social e o econômico. Cumprir a função social significa não gerar prejuízo a outrem em decorrência da realização de suas atividades. Não se pode admitir o lucro de uns que pressuponha prejuízo a alguém.

Nos dias atuais uma empresa que atende e respeita a sociedade e os direitos básicos de seus funcionários faz valer os preceitos legais que norteiam as relações sociais, cumprindo a

intenção constitucional que garante o desenvolvimento econômico e a proteção dos direitos trabalhistas.

A responsabilidade que o Código Civil preceitua garante o dever de cumprimento do avençado, não autorizando a prática da simulação. No que tange à Justiça Trabalhista, a simulação é suficiente para desconstituir decisão outrora proferida e, se em curso o processo, extinção sem resolução do mérito.

O empregador, por fim, não pode restar impune de tal prática, motivo pelo qual está autorizado o Ministério Público do Trabalho a impetrar ação civil objetivando o resguardo dos preceitos individuais e coletivos garantidos na Constituição, de forma que se iniba, pela punição, a proliferação dessa chaga processual.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 16maio. 2014.

BRASIL. Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) - 1994. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18906.htm> Acesso em: 22 maio 2014.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT - 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 15 maio 2014.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2011.

DINIZ, Maria Helena. Direito Civil Brasileiro: Responsabilidade Civil, v. 7. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Iuspostulandi e honorários advocatícios na Justiça do Trabalho à luz da Emenda Constitucional nº 45/2004. IN: Revistas IOB Trabalhista e Previdenciária. S.l., s.e., ano 17, n. 208, out. 2006, p. 28-31.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. Curso de Processo Civil, vol. 2, Processo de Conhecimento. 9ª edição, revista e atualizada. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. 2011;

SANTOS, Moacyr Amaral. Primeiras Linhas de Direito Processual Civil. v. I. 19. ed., atual. por Aricê Moacyr Amaral Santos. São Paulo: Saraiva, 2000.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Ação Rescisória no Processo do Trabalho. 2. ed., São Paulo: Ltr, 1994.

VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil (Parte Geral), v.1 – 3 ed. São Paulo: Atlas. 2007.