

Convênio trará apenas vantagens pecuniárias aos cartórios

Quando a Constituição Federal Brasileira trata dos princípios da ordem econômica, o faz para também assegurar o direito de livre iniciativa e da função social da propriedade. A empresa cuja existência começa à luz do artigo 45 do Código Civil com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro detém toda a série de proteção haja vista que como pessoa jurídica é dotada de direitos e deveres.

A pessoa jurídica sendo detentora de “personalidade”^[1] aproxima-se da pessoa humana em vários sentidos gerando a distinção e a necessidade de proteção. As características que formam a personalidade jurídica e o conjunto de seus atributos (nome, imagem, honra, vida privada etc) são tuteladas pelo direito, mas precisamente, de forma genérica, nos artigos 11 a 21 do Código Civil Brasileiro.

O artigo 52 do mesmo diploma legal diz que “*aplica-se às pessoas jurídicas, no que couber, a proteção dos direitos da personalidade*”, assim, passaremos a estudar quais direitos da personalidade da empresa estarão protegidos e de que forma se dará esta proteção.

O Direito à não interferência e privacidade empresarial

A República Federativa do Brasil, constituindo-se como um Estado Democrático de Direito, tem como fundamento em seu artigo 1º, III, da Constituição Federal, o princípio da “Livre Iniciativa”.

Para entendermos o alcance do Princípio da Livre Iniciativa à luz do artigo 170 da Constituição Federal, onde no seu parágrafo único menciona que “*é assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei*”, ou seja, salvo os chamados “monopólios da união” (artigo 177 da CF) deve-se observar que o Estado dá a liberdade para que se constituam as empresas, de forma livre, sem sua interferência, garantindo a propriedade privada no âmbito de sua função social da Propriedade e facilitando a livre iniciativa e concorrência.

Ao outorgar aos particulares a exploração da atividade econômica com respeito à regras da livre iniciativa e não interferência, o próprio Estado se incumbe de criar o regime jurídico de proteção dos direitos das empresas, quais sejam, direitos oriundos do próprio exercício da atividade empresarial, aliado ao de propriedade dos meios de produção e do sistema de gestão e administração, função social, nome, imagem e vida privada.

Ao não distinguir pessoa física da pessoa jurídica a Constituição Federal nos artigos 5º e seguintes, que tratam dos direitos e garantias fundamentais em face do Poder Estatal acaba por viabilizar também a inviolabilidade da vida privada empresarial, além de gerar a proteção do direito à honra e imagem, assegurando o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação (inciso X) e o direito á propriedade (artigo 5º, inciso XXII, c/c artigo 170, II da Constituição).

Aliás, o Superior Tribunal de Justiça acata esta visão ao prever na Súmula 227 que “a pessoa jurídica pode sofrer dano moral”, ou seja, têm direito a indenização uma vez violados os direitos supra mencionados.

Já no que tange ao direito à propriedade, José Afonso da Silva na obra Curso de Direito Constitucional Positivo[2] destacou:

A Constituição inscreveu a propriedade privada e a sua função social como princípios da ordem econômica (artigo 170, II e III). Já destacamos antes a importância desse fato, porque, então, embora também prevista entre os direitos individuais, ela não mais poderá ser considerada puro direito individual (...)

Ao defender a idéia de que a empresa possui direito constitucional de proteção da vida privada nos moldes do artigo 5, X, da Constituição Federal, Adalberto Simão Filho[3] menciona que a pessoa jurídica vista de modo analógico e não ficticiamente, é um ser indiviso e permanente apta a criar e consolidar todo o detalhamento do que consistirá a identificação externa de sua personalidade; suas ideologias de operação e de trabalho; seus códigos de conduta e a sua ética empresarial própria a demonstrar a sua independência externa e a necessidade de proteção de sua vida privada numa realidade análoga à pessoa humana.

Resta ainda certo que as garantias fundamentais no que tange a tutela da propriedade privada e demais direitos da personalidade aplicam-se tanto a pessoa física, quanto a pessoa jurídica e neste ponto há que se observar como se desenvolvem certos princípios relacionados à atividade empresarial e livre emprego:

i) Principio da Alteridade;

O principio da alteridade é extraído da interpretação do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde reza que o empregador (pessoa física ou jurídica)[4], assume os riscos da atividade econômica.

Maurício Godinho Delgado, em sua obra — Curso de Direito do Trabalho[5], assim define o tema em questão:

A presente característica é também conhecida pela denominação (alter:outro;-i-; dade: qualidade — isto é, qualidade do outro ou que está no outro). Sugere a expressão que o contrato de trabalho transfere a uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes: os riscos do empreendimento empresarial e os derivados do próprio trabalho prestado.

O texto da CLT parece limitar a alteridade apenas aos riscos tipicamente empresariais – e não aos riscos decorrentes da própria existência do contrato de Trabalho e de seu cumprimento. É que o artigo 2º, caput, do diploma consolidado fala em *riscos da atividade econômica*, no mesmo preceito em que define empregador como empresa. Não obstante essa aparência, a interpretação lógico-sistemática e teleológica da ordem justralhista indica que se impõem, juridicamente, ao empregador também os riscos do trabalho prestado, ainda que este não tenha intuito econômico para seu tomador (caso do trabalho

doméstico).

Veja que mais uma vez a legislação não leva em conta se o empregador é pessoa física ou jurídica para a responsabilização dos riscos da atividade, da mesma forma, não poderá, na contramão da mesma relação, fazer diferença na proteção dos direitos das mesmas partes, sejam elas pessoas físicas ou jurídicas (empresas).

ii) Poder de Direção.

O Poder de Direção é a forma com que o empregador irá definir como serão desenvolvidas as atividades empresariais. Este poder subdivide-se em: a) Poder disciplinar (poder de apenar o trabalhador por atos faltosos); b) Poder de Controle (poder de fiscalizar e controlar as atividades empresariais, inclusive dos seus empregados); e, c) Poder de Organização.

Este último foi assim definido por Sérgio Pinto Martins^[6]:

O empregador tem todo o direito de organizar seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade. Estabelecerá o empregador qual a atividade que será desenvolvida: agrícola, comercial, industrial, de serviços etc.

A estrutura jurídica também será determinada pelo empregador, que estabelecerá ser melhor o desenvolvimento de suas atividades mediante sociedade limitada, por ações etc.

O empregador determinará o número de funcionários de que precisa, os cargos, funções, local e horário de trabalho etc.

iii) Segredos de Empresa.

Outro direito recorrente do direito à privacidade da empresa é a tutela do Estado no que tange aos chamados “segredos de empresa”.

Não obstante o artigo 5º, XXIX da Carta Magna assegurar os direitos relativos as criações industriais, à propriedade das marcas e aos nomes das empresas, o artigo 482, “g” da Consolidação das Leis do Trabalho, dá ao empregador o direito de demitir por justo motivo o empregado que violar segredo de empresa.

Temos como segredo de empresa o resguardo de informações confidenciais do empreendimento, cuja divulgação a terceiros, pode causar significativo prejuízo a empresa.

Importante ressaltar que esta violação ao chamados segredos de empresa podem ocasionar prejuízos aos direitos da personalidade, ou seja, da vida privada desta pessoa jurídica de direito privado, com a possibilidade também de ressarcimentos por via de indenizações por danos morais.

iv) Direito à dispensa desmotivada.

Uma outra prova importante da privacidade que detém a empresa é a possibilidade da dispensa desmotivada, onde a empresa não necessita dizer o “porquê”, ou seja, não necessita dar o motivo, a fundamentação da dispensa do seu empregado.

Ressalte-se que o pilar de manutenção da relação empregatícia é a fidúcia, ou seja, a confiança que a empresa tem em relação ao seu empregado. Essa confiança é muito subjetiva, de difícil caracterização objetiva no que tange a sua quebra. Desta maneira, uma vez que a pessoa jurídica, materializada na pessoa do seu proprietário, diretor, gerente, chefe, encarregado, ou qualquer um que o faça a vez, perde subjetivamente a confiança no empregado por ato de violação de segredo de empresa, a legislação dá-lhe o direito de dispensá-lo por justa causa, demonstrando assim, a privacidade e a intimidade desta pessoa jurídica de direito privado, ou seja, a empresa.

Aplicabilidade dos direitos da personalidade à empresa

O artigo 5º, X da CF, cumulado com os artigos 11 a 20 do Código Civil, consagram os chamados direitos da personalidade.

Como visto anteriormente, a empresa também é uma pessoa, assim, possui personalidade, tendo total proteção dos mesmos direitos (no que couber — artigo 52 do Código Civil) que uma pessoa física.

Como toda pessoa a empresa possui um nome, honra e vida privada, o que passemos a explicar.

A proteção ao *nome* comercial realiza-se no âmbito das chamadas Juntas Comerciais e decorre automaticamente do arquivamento dos atos constitutivos de firma individual e de sociedades, conforme a Lei 8.934 de 1.994, que regula o Registro Público de Empresas Mercantis, assim, não podem ser arquivados os atos de empresas com nome idêntico ou semelhante a outra já existente.

Fábio Ulhoa Coelho^[7], assim detalhou sobre o assunto: “*O empresário, seja pessoa física ou jurídica, tem um nome empresarial, que é aquele com que se apresenta nas relações de fundo econômico*”.

Já para Maria Helena Diniz^[8]:

O nome empresarial é um elemento incorpóreo do estabelecimento, que identifica o empresário no exercício da atividade econômica, tendo tutela legal pela importância e pelo papel que desempenha na reputação do empresário junto aos fornecedores, financiadores e consumidores.

(...)

Constitui, concomitantemente, elemento identificador do empresário individual e da sociedade empresária (aspecto subjetivo) e da atividade empresarial por eles exercida (aspecto objetivo).

Ressalte-se que para a Autora, a empresa possui aspectos subjetivos, como por exemplo a “reputação” supra citada, coadunando mais uma vez com a idéia da empresa com elementos pessoais oriundos dos

direitos da personalidade, como a vida privada, honra e nome.

Mister se faz esclarecer que a sociedade tem por nome uma *firma* (também chamada de razão social) ou uma *denominação social*, sendo que é a lei que determina cada caso, como por exemplo: S.A. (só pode usar denominação); LTDA e Sociedade em Comandita por ações (podem usar tanto denominação como razão social); e Sociedade em nome coletivo e Comandita simples (só podem usar razão social)[9].

Como se não bastasse o artigo 16 e 17 do Código Civil diz que toda pessoa tem direito ao nome e este não pode ser empregado por outrem em publicações ou representações que exponham ao desprezo público.

Importante ainda ressaltar que na esfera penal, o nome comercial e o título de estabelecimento são protegidos pela Lei de patentes, como usurpação de nome empresarial como crime de concorrência desleal, conforme artigo 195, V, da Lei 9.279/96.

No que tange a *honra*, a CLT é bem enfática quando diz que o empregador (conforme o artigo 2º da CLT o empregador pode ser pessoa física ou jurídica) poderá rescindir o contrato por justa causa do empregado quando este fizer ato lesivo a sua honra e boa fama, assim, fica mais do que claro que a empresa possui o direito de tutela do Estado no que tange a sua honra e boa fama.

Já quanto à proteção da *imagem* da empresa, mister se faz esclarecer que mais uma vez o artigo 5º em seus incisos V e X não fazem distinção entre pessoa física ou jurídica, conforme escólio de Nehemias Domingos de Melo[10]:

Os fundamentos que justificam o dever de indenizar pelo dano moral estão na própria Constituição Federal, conforme dissemos alhures, porquanto em seu artigo 5º, incisos V e X, estabeleceu a sua plena reparação, sem fazer nenhuma distinção quanto à pessoa física ou pessoa jurídica.

Por fim, a vida privada é a união de todos esses direitos supra explicitados, que também os são aplicáveis as pessoas jurídicas de direito privado, conforme definição de Maria helena Diniz[11]:

As pessoas jurídicas têm direitos da personalidade, como o direito ao nome, à marca, à honra objetiva, à imagem, ao segredo etc., por serem entes dotados de personalidade pelo ordenamento jurídico-positivo, e podem sofrer dano moral (STF, Súmula 227). havendo violação desses direitos, as pessoas jurídicas lesadas poderão pleitear, em juízo, a reparação pelos danos, sejam eles patrimoniais, sejam morais (RT, 716:273, 680:85, 627:28). Tais direitos lhes são reconhecidos no mesmo instante da sua inscrição no registro competente, subsistindo enquanto atuarem e terminando com o cancelamento da inscrição das pessoas jurídica (sic).[12]

Da Função Social da Empresa

É cediço que toda empresa cumpre um papel social, seja com a geração de empregos (permitindo a sua sobrevivência digna e de sua família), geração de tributos (possibilitando a consecução das finalidades do Poder Público e a própria manutenção do Estado), aquecimento da economia (fortalecendo o comércio e a indústria nacional), distribuição de rendas etc.

Todavia, essa função social da empresa não fica restringida apenas no que tange ao acima mencionado, a empresa tem o papel de atender a interesses sociais, com redução de desigualdades, assumindo funções assistenciais para a sociedade, para o meio ambiente com recuperações de rios, lagos, parques, florestas, como também, com o patrimônio cultural, com recuperações de museus, imóveis tombados etc.

Como se não bastasse o acima, a empresa ainda assume outras funções assistenciais com os seus empregados, quando forma serviços médicos e odontológicos, fundos de previdências, planos de aposentadoria, promovendo ensino básico, médio e superior; cursos de qualificação de mão de obra; implantando creches, meios de transportes, alimentação e muitas outras.

Importante ressaltar que por todos esses motivos, a nova lei de falência (Lei 11.101/2005) em seu artigo 47 traz o princípio da preservação da empresa, com o fim de permitir a manutenção da fonte produtora, do emprego dos trabalhadores e do interesse dos credores, pois é notório que o lucro é uma das finalidades da empresa, mas não a única.

Pedimos venia para trazer mais uma vez o entendimento doutrinário da Prof. Maria Helena Diniz, abaixo:

A empresa tem responsabilidade social e desempenha uma importante função econômica e social, sendo elemento de paz social e solidariedade, constituindo um instrumento de política social e de promoção da justiça social.

Assim, qualquer atitude que vise obstar a atividade da empresa deve ser vista com muita cautela, para que o interesse individual de um interessado não se sobreponha ao interesse de toda uma coletividade advinda desta função social que a empresa desempenha na sociedade.

O Inusitado convênio para Protesto de Sentenças Judiciais Trabalhistas

No dia 12 de Dezembro de 2008, o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo firmou convênio com o Instituto de Protesto de Títulos de São Paulo, com o intuito de agilizar a execução de ações trabalhistas, através do protesto das sentenças judiciais a partir da emissão de certidões de crédito trabalhista pelas Varas da 2ª Região da Justiça do Trabalho. O referido convênio prevê procedimento de funcionamento totalmente *on line*, por meio de um módulo *web* a ser desenvolvido pelo Instituto.

Há que se verificar a funcionalidade deste convenio à luz dos preceitos constitucionais e do ordenamento pátrio;

Inicialmente, não há como negar a possibilidade de protesto de sentenças judiciais por meio das disposições da Lei 9.492/97, para fins falimentares, quando o Reclamante pretenda requerer a falência

do empregador por impontualidade no pagamento de obrigação líquida lastreada em título executivo como dispõe o artigo 94, I da Lei 11.101/05. Observa-se contudo que, para os casos de pedido de falência por execução frustrada não há que se lavrar protesto de título como se infere do artigo 94,II da Lei falimentar.

O protesto é um ato formal e solene, mas facultativo e deve ser requerido pela parte interessada. Ora, se tal ato formal e solene é facultativo e deve ser requerido pela parte (direito subjetivo), não cabe ao juiz de ofício (sob pena de estar advogando para a parte) determinar o protesto em benefício do exequente sob pena de ofensa ao princípio da imparcialidade e ofensa ao princípio constitucional do devido processo legal.

No mesmo sentido, se o referido ato é formal e solene, somente através de lei é que se criariam as solenidades dos meios eletrônicos que pudessem validar um protesto de sentença e não um simples convenio por melhor que tenha sido a intenção dos convenientes.

Observa-se ainda que a referida lei de protestos reza em seu artigo 1º que o título deve ter valor líquido. Portanto, muito cuidado se deve ter ao determinar protestos de sentenças sem que este requisito esteja preenchido haja vista que dentro do processo de execução trabalhista há a fase de liquidação, onde há a transformação dos direitos declarados pelo Poder Judiciário em valores, sendo que, estes valores podem ser discutidos até o Tribunal Superior do Trabalho através de Recurso de Revista nos moldes do artigo 896, parágrafo 2º da Norma Consolidada.

O argumento utilizado no referido Convênio de se garantir a efetividade da execução, ou seja, a efetividade do pagamento, não procede pois não há nada e nem um fato jurídico que possa comprovar que um protesto de sentença garanta esta efetividade. Pelo contrário, a mácula interfere na vida privada empresarial e nos negócios pois um protesto sempre contribuirá para que o cadastro da empresa sofra restrições bancárias e mercadológicas, inibindo a sua atividade econômica.

O Direito do Trabalho é cercado de procedimentos especiais e próprios devido as suas peculiaridades, desta maneira, não podemos esquecer que há no processo trabalhista os meios de se efetuar um sem número de atos constritivos sobre o patrimônio do devedor, inclusive as recentes penhoras “on line”. Ainda, a necessidade da reclamada efetuar o chamado “depósito recursal” para fazer jus ao seu direito constitucional ao duplo grau de jurisdição, com o claro propósito de garantir uma futura e incerta execução, como reza a Instrução Normativa 3 do Tribunal Superior do Trabalho, deve ser considerado como elemento de garantia de execução futura.

Como se não bastasse o acima mencionado, o referido sistema de protesto de sentença fere o disposto no artigo 620 do Código do Processo Civil que dispõe: *“Quando por vários meios o credor puder promover a execução, o juiz mandará que se faça pelo modo menos gravoso ao devedor”*.

Não é de difícil percepção que o cadastramento do executado nos chamados serviços de proteção ao crédito (SPC, Serasa entre outros) que por qualquer motivo, como por exemplo as crises mundiais que assolam nosso planeta, estejam dificultando a continuação da vida econômica da empresa (que cumpre um papel social como mencionado outrora), tornará mais gravosa a situação e a conseqüente impossibilidade total da preservação desta empresa.

É da mesma opinião o consultor de políticas públicas do Sebrae (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) André Spínola: *“se a medida for aplicada também a micro e pequenas empresas, haverá um impacto na ocupação da população. O protesto inviabiliza o acesso ao crédito, e dessa forma as firmas poderão fechar”*[\[13\]](#).

Ainda sobre o meio menos gravosos, é cediço que este protesto gerará custos e despesas cartoriais, que certamente será repassado ao devedor, aumentando ainda mais o seu gravame.

Mister se faz esclarecer que no processo do trabalho há o chamado Mandado de Citação e Penhora, onde o executado pode optar em 48 horas: 1) pagar o valor e extinguir a execução; 2) depositar o valor; e, 3) indicar bens, ou ainda, deixar que recaia penhora sobre seus bens; garantindo-se assim o juízo para continuar a discutir, não a validade do título, não o pagamento, mas sim, como por exemplo, erros nos cálculos. Dessa forma, como justificar, o protesto por inadimplência nos casos em que o juízo encontra-se garantido, seja por meio do depósito recursal, seja por meio de depósito do valor; indicação de bens; ou ainda, houver penhora de bens que garantam a execução?

Há jurisprudência atual a respeito revestida do entendimento de que o protesto tem mera finalidade de coação, onde certamente estaria cerceando os direitos constitucionais da ampla defesa e do contraditório, como se observa:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. AÇÃO ORDINÁRIA. PRETENSÃO LIMINAR. PROTESTO DE SENTENÇA CÍVEL CONDENATÓRIA. AUSÊNCIA DE INSOLVÊNCIA DO DEVEDOR.

Mostra-se abusivo o protesto de sentença cível condenatória, ausente a insolvência do devedor, porquanto tem como única finalidade coagi-lo ao pagamento.

O meio idôneo para obter o crédito afirmado existente em sentença condenatória é a ação de execução.

AGRAVO PROVIDO, EM MONOCRÁTICA (Agravado de Instrumento Nº 70027179316, Décima Sétima Câmara Cível. Tribunal de Justiça do RS, Relator: Bernadete Coutinho Friedrich, julgado em 04/12/2008.[\[14\]](#))

E, ainda, caso o protesto tenha sido feito de forma indevida e abusiva, como por exemplo, no caso do artigo 884, parágrafo 5º da CLT, onde o Supremo Tribunal Federal declara inconstitucional a lei na qual se fundou a sentença, o prejuízo ao Reclamante incentivado pelo Poder Judiciário em face de um convênio, será absoluto pois responderá pelos danos materiais e morais devido o ato ilegal do protesto indevido. O caso poderia até gerar a responsabilidade do próprio Estado por ter facilitado a conduta abusiva à luz do Código Civil.

Uma vez protestado o título executivo judicial e conseqüentemente inscrita a empresa nos serviços de proteção ao crédito, automaticamente haverá também a publicidade do nome do credor que é o trabalhador, assim, esta informação também poderá ser utilizada por outras empresas no momento da contratação, prejudicando desta forma este credor, ora trabalhador na busca de outro posto de trabalho em razão da sua inusitada forma de buscar direitos.

Observa-se ainda que os defensores de tal convênio alegam que as verbas trabalhistas têm natureza jurídica alimentar, e por esta natureza devem ter tratamento especial no que tange a celeridade, o que não é de todo verdadeira. É fato notório que nem todas as verbas trabalhistas têm caráter alimentar, havendo também as condenações de natureza indenizatória, como multas (ex. artigo 467 e 477 da CLT); indenizações como os 40% dos FGTS; aviso prévio indenizado; férias vencidas; indenizações materiais e morais etc.

Há ainda a falta de sintonia do convenio entre o TRT da 2ª Região e os Cartórios de Protesto de São Paulo com os preceitos Constitucionais eis que o artigo 241 da Constituição Federal dispõe:

A União os Estados, o Distrito Federal e os Municípios disciplinarão por meio de lei os consórcios públicos e os convênios de cooperação entre os entes federados, autorizando a gestão associada de serviços públicos, bem como a transferência total ou parcial de encargos, serviços, pessoal e bens essenciais à continuidade dos serviços referidos.

Portanto nos termos do dispositivo acima, a instituição dos convênios sem o devido processo legislativo seria inconstitucional. O sistema fere o artigo 5º LV da Constituição Federal que trata a respeito do devido processo legal, além de constituir abuso do poder judiciário através da violação ao artigo 5º, X que trata acerca do direito ao direito de imagem e a vida privada das empresas e do artigo 187 do Código Civil que trata do abuso do direito e da ilicitude do ato.

Conclusão

A empresa está protegida pela Constituição Federal como preconiza o artigo 170 que trata da ordem econômica e tem uma clara função social prevista no artigo 47º da Lei 11.101/05 sendo importante geradora de postos de trabalhos e carga tributária além de fomentar o desenvolvimento do País. Como tal detém proteções relacionadas à pessoa como as previstas no artigo 5º da Constituição Federal no que tange aos direitos de personalidade onde se incluiu o direito à vida privada empresarial. É uma disfunção sistêmica o poder Judiciário usar de seus atributos para se conveniar com Cartórios Privados com vistas

a multiplicar protestos de sentenças sob o argumento de que estaria facilitando o recebimento de receitas alimentares.

O Poder Judiciário não pode intervir além da lei em prol de uma das partes, mesmo sendo através de uma justiça com características nitidamente obreira pois o protesto de sentenças judiciais através do referido Convênio não é meio legal, hábil e eficiente para a cobrança do crédito trabalhista haja vista que além de todas as inconstitucionalidades que reveste o ato, vai dificultar que as empresas tenham acesso a créditos, financiamentos, participem de licitações etc, engessando a continuação de suas atividades, e por consequência, deixarão de desempenhar a sua função social, principalmente no que tange a manutenção dos empregos diretos e indiretos. É direito subjetivo da parte e não do Poder Judiciário, a busca da forma de dar impulso ao processo e o incentivo ao protesto de sentença devem ser visto pelo prisma do abuso do direito de forma tal que além de afetar os direitos da personalidade da empresa, poderá gerar malefícios ao Reclamante que deverá arcar com as devidas indenizações e reparações de eventuais protestos indevidos, Sendo o protesto um ato formal e solene, não pode ser realizado *on-line*, de forma automática e eletrônica agravando por demais o devedor (artigo 620 do CPC), que na justiça do trabalho já tem o ônus de fazer o chamado “depósito recursal” para garantir uma eventual e suposta execução e ter acesso ao duplo grau de jurisdição (IN 3 do TST). A inconstitucionalidade do ato acaba por ferir o artigo 241 da Constituição Federal de 05 de outubro de 1.988, pois qualquer convênio com entidades públicas só pode ser feito através de lei. Finalmente, o convênio firmado entre os cartórios de São Paulo e o TRT da 2ª Região trará apenas vantagens pecuniárias aos Cartórios Privados e inúmeras desvantagens aos trabalhadores, empresas, comércio, indústrias e a toda a sociedade pois sob a pálida ótica de uma suposta celeridade e efetividade jurisdicional, não se pode aceitar que seja desprestigiado o maior de todos os princípios do direito, o da Segurança Jurídica com reflexos claros no desenvolvimento do País.

Bibliografia

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial: Direito de Empresa**, 13ª edição – São Paulo: Saraiva, 2009;

COELHO, Fábio Ulhoa. **Manual de Direito Comercial: Direito de Empresa**, 20ª edição. Ver e atual. – São Paulo: Saraiva, 2008;

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**, 3ª Edição, São Paulo: LTr, 2004;

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo** – 13ª Edição – São Paulo: Atlas, 2001;

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. Volume 8: Direito de empresa – 2ª ed. Reformulada – São Paulo: Saraiva, 2009;

FRANCO, Vera helena de Mello. **Falência e Recuperação da empresa em crise**. Rio de janeiro: Elsevier, 2008;

GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo**, 6ª Edição revisada e atualizada e aumentada, São Paulo: Saraiva, 2001;

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**, 19ª Edição – São Paulo: Atlas, 2004;

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**, 29ª. Edição, Ed. Malheiros, São Paulo, 2004;

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**, Editora Malheiros: São Paulo, 1999;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 26ª edição, São Paulo: LTr, 2000;

REQUIÃO, Rubens. **Curso de Direito Comercial**. 1º volume, 28 ed. ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2009;

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho**, 3ª Edição atual – São Paulo: Ltr, 2000;

SILVA, José Afonso. **Curso de Direito Positivo**, 23ª Edição, Editora Malheiros, São Paulo, 2004;

SIMÃO FILHO. Adalberto. **O direito da empresa à vida privada e seus reflexos no direito falimentar**. Direito à privacidade. Org. Ives Gandra da Silva Martins e Antonio Jorge Pereira Jr. Idéias e Letras. Aparecida..2005;

SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**, Volume 1, 21ª Edição, São Paulo: LTr, 2003.

[1] Define-se a **personalidade** como tudo aquilo que distingue um indivíduo de outros [indivíduos](#), ou seja, o conjunto de características que determinam a sua [individualidade](#) pessoal e social. A formação da personalidade é processo gradual, complexo e único a cada indivíduo. O termo deriva do grego *persona*, com significado de *máscara*, designava a "personagem" representada pelos [atores teatrais](#) no [palco](#). Pode-se definir também personalidade por um conceito dinâmico que descreve o crescimento e o desenvolvimento de todo sistema de um indivíduo. Mais claramente, pode-se dizer que é a soma total de como o indivíduo interage e reage em relação aos demais. Acesso em 10.06.2009: <http://dicionario.babylon.com/personalidade>

[2] SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 23ª Edição, revista e atualizada, Editora Malheiros, São Paulo:2004, página 792.

[3] SIMÃO FILHO. Adalberto. **O direito da empresa à vida privada e seus reflexos no direito falimentar**. Direito à privacidade. Org. Ives Gandra da Silva Martins e Antonio Jorge Pereira Jr. Idéias e Letras. Aparecida..2005, pág.362.

[4] Importante ressaltar que em todas as normas da CLT, não há distinções em ser o empregador pessoa

física ou jurídica.

[5] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6ª edição – São Paulo: LTr, 2007, página 395;

[6] MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25. ed. – São Paulo: Atlas, 2009, página 198;

[7] COELHO, Fábio Ulhoa. manual de Direito Comercial: direito de empresa. 20ª ed. ver e atual. – São Paulo: Saraiva, 2008, página 72.

[8] DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil, Brasileiro. volume 8: direito de empresa,- 2. ed. reformulada – São Paulo: Saraiva, 2009, páginas 696/697.

[9] Importante lembrarmos que as Sociedade de capital e Indústria foram extintas pelo Novo Código Civil de 2002.

[10] MELO, Nehemias Domingos de. Dano Moral Trabalhista: doutrina e jurisprudência. 1 ed. – 2. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2007, páginas 20/21.

[11] DINIZ, Maria Helena. Código Civil Anotado. 10 ed. ver e atual. de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406, de 10-1-2002). – São Paulo: Saraiva, 2004, página 79.

[12] Onde se lê STF, leia-se STJ.

[13] Disponível em:

http://buenoecostanze.adv.br/index.php?option=com_content&task=view&id=5236&Itemid=1... Acesso em 20/05/2009.

[14] Disponível em <http://br.vlex.com/vid/50168339> acesso em 20/05/2009.

Date Created

05/06/2010