

EDIÇÃO COMEMORATIVA

45 anos
ANPT

REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

ANO XXXIII - Nº 56 - ABRIL 2024

The logo of the Ministério Público do Trabalho (MPT) is located at the bottom center. It consists of a stylized red icon on the left, which is a circle with a vertical line through it and a small triangle at the top, and the letters 'MPT' in a bold, red, sans-serif font to its right.

MPT

**REVISTA DO
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO**
Desde 1991



www.mpt.mp.br

   @mptrabalho

Brasília
2024



www.anpt.org.br

   @anptbrasil

Todos os direitos sobre esta publicação são reservados ao Ministério Público do Trabalho — MPT e à Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho — ANPT, ficando proibida a reprodução total ou parcial, sem prévia e expressa autorização.

Revista do Ministério Público do Trabalho / Procuradoria-Geral do Trabalho
— Ano 32, n. 56 (abr., 2024) — Brasília: Procuradoria-Geral do
Trabalho, 2024 — v. Semestral.

1. Direito do trabalho. 2. Justiça do Trabalho. I. Procuradoria-Geral
do Trabalho (Brasil).

ISSN 1983-3229

CDD 341.6

Comissão Editorial

Ana Cláudia Nascimento Gomes
(Coordenadora)

Márcio Dutra da Costa

Rosângela Rodrigues Dias Lacerda

Zélia Maria Cardoso Montal

Procurador-Geral do Trabalho: José de Lima Ramos Pereira

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho: Maria Aparecida Gugel

Presidente da ANPT: José Antonio Vieira de Freitas Filho

Vice-Presidenta da ANPT: Lydiane Machado e Silva

Produção Gráfica e Editoração Eletrônica: Peter Fritz Strotbek – The Best Page

Projeto de Capa: Lemuel Massuia

A lista de membros e membras do Ministério Público do Trabalho, com a atual unidade de lotação, está disponível em: <https://mpt.mp.br/>

**REVISTA DO
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO TRABALHO**

ANO XXXII – N. 56 – ABRIL 2024

EDIÇÃO COMEMORATIVA

45 anos
ANPT

Autores e Autoras

Antônio Bernardo Santos Pereira: Formando em Direito pela UFBA (2007). Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela UNICURITIBA. Procurador do Trabalho em Caxias do Sul. Ex-assistente de Desembargador (TRT 9ª e TRT 4ª). E-mail: bernardo.pereira@mpt.mp.br.

Carolina de Pra Comporez Buarque: Procuradora do Trabalho. Vice-Gerente do Projeto Nacional Plataformas Digitais. Especialista em Direito do Trabalho, em Processo Civil e em Processo do Trabalho. E-mails: caroldepra@hotmail.com; carolina.buarque@mpt.mpt.br.

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos: Procuradora do Trabalho. Assessora Jurídica Trabalhista junto à Procuradoria-Geral da República. Coordenadora do GT/MPT Assédio Eleitoral. Mestre em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia. Graduada em Direito, com Láurea Acadêmica, pela Universidade Federal da Bahia. Associada efetiva do Instituto Bahiano de Direito do Trabalho – IBDT. Autora de livros e artigos jurídicos. E-mail: claiz.santos@mpt.mp.br.

Cláudia Carvalho Nascimento: Procuradora do Trabalho Aposentada – PRT 1ª Região. Especialização de Direitos Humanos ligados ao Trabalho pela UFRJ/ESMPU.

Cristiano Otávio Paixão Araújo Pinto: Professor Associado da Faculdade de Direito da UnB. Integra, no Programa de Pós-Graduação em Direito, a linha de pesquisa Constituição e Democracia. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos e Cidadania. Integrante do *Collegio dei Docenti del Dottorato in Scienze Giuridiche dell'Università degli Studi di Macerata* (desde 2017). Professor visitante na Faculdade de Direito da *Università degli Studi di Macerata* (2019). Professor visitante do máster oficial em Direito Constitucional da Universidad de Sevilla (2010-2011). Estágio pós-doutoral em Historiografia na *École des Hautes Études en Sciences Sociales de Paris* (2015) e em História Moderna na *Scuola Normale Superiore di Pisa* (2009). Doutor em Direito Constitucional pela UFMG (2004) e Mestre em Teoria e Filosofia do Direito pela UFSC (1997). Subprocurador Geral do Trabalho (MPT/MPU). Conselheiro do Conselho Superior do

Ministério Público do Trabalho. Conselheiro da Comissão de Anistia do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Coordenador de Relações Institucionais da Comissão Anísio Teixeira de Memória e Verdade da UnB (2012-2015). Perfil no academia.edu: <https://brasil.academia.edu/CristianoPaixão>. E-mail: cristiano.paixao@mpt.mp.br.

Cristine Helena Cunha: Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas no UDF. Assessora Jurídica de Ministra do TST. E-mail: cristinehcunha@gmail.com.

Daniel Carvalho Oliveira: Procurador do Trabalho. Membro do GT/MPT Assédio Eleitoral. Especialista em Processo Civil pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Graduado em Direito pela Universidade Federal da Sergipe. Autor de livros e artigos jurídicos. E-mail: daniel.oliveira@mpt.mp.br.

Daniel Gemignani: Procurador do Trabalho, Ministério Público do Trabalho (MPT). Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP), especialista em Auditoria Fiscal em Saúde e Segurança no Trabalho pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e em Direito Aplicado ao Ministério Público do Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Mestrado em andamento em Direitos humanos e inclusão social (Faculdade de Direito da USP). E-mail: daniel.gemignani@mpt.mp.br.

Eliane Lucina: Procuradora do Trabalho desde 1998, atuando na Coordenação de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho na PRT2 – Sede. E-mail: eliane.lucina@mpt.mp.br.

Gustavo Rizzo Ricardo: Procurador do Trabalho. Coordenador do GT Estagiários da CONAFRET. Membro da CONAETE da PRT 15ª Região. Master em *Derecho de las Nuevas Tecnologias – Aliter – Madrid*. Ex-Auditor.Fiscal da Previdência Social. E-mail: gustavo.ricardo@mpt.mp.br.

Gustavo Teixeira Ramos: Advogado. Sócio-diretor em Mauro Menezes & Advogados. Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo UDF. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Universidade Mackenzie. Graduado em Direito pela UnB. Professor em curso de Pós-Graduação em Direito e Processo do Trabalho (IGD-GO). Membro da Associação Brasileira de Juristas pela Democracia – ABJD. E-mail: gustavotr@gmail.com. Instagram: [gustavoramos.adv](https://www.instagram.com/gustavoramos.adv).

Ilan Fonseca de Souza: Procurador do Trabalho. Graduação em Direito pela Universidade Federal da Bahia, Especialização em Processo Civil pelas Faculdades Jorge Amado, Mestrado em Direito pela Universidade Católica de Brasília e Doutorado em Estado e Sociedade pela Universidade Federal do Sul da Bahia. E-mail: ilan.souza@mpt.mp.br.

Joaquim Rodrigues Nascimento: Procurador do Trabalho. E-mails: Jr.nascimento@terra.com.br; joaquim.nascimento@mpt.mp.br.

José Antônio Vieira de Freitas Filho: Procurador Regional do Trabalho. Presidente da ANPT e da Escola Associativa nos biênios 2020/2022 e 2022/2024. E-mails: javffilho@uol.com.br; jose.freitas@mpt.mp.br.

Keilor Heverton Mignoni: Procurador do Trabalho. Pós-Graduado em Direito Constitucional pela LFG-Anhanguera, Coordenador da Comissão de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e da Discriminação da PRT da 12ª Região e Coordenador Substituto da Coordenadoria de 2º Grau da PRT da 12ª Região. E-mail: keilor.mignoni@mpt.mp.br.

Leomar Daroncho: Procurador do Trabalho lotado na PRT 10ª Região. Mestrando em Políticas Públicas em Saúde – Fiocruz. Graduado em Direito pela UnB e Engenharia Civil pela UFSM. Especialista em Direito Sanitário pela Fiocruz. Sanitarista. Diretor-Geral do MPT (2015-2019). E-mail: leomar.daroncho@gmail.com.

Lincoln Roberto Nobrega Cordeiro: Procurador do Trabalho no Estado do Paraná. Graduado pela UFPR. Pós-Graduado em Direito Penal e Processual Penal. Gerente Nacional do Projeto de Frigoríficos e representante da CONAETE na Secretaria de Assuntos Legislativos (MPT). E-mails: lincolnnobrega@gmail.com; lincoln.cordeiro@mpt.mp.br.

Luciana Marques Coutinho: Procuradora do Trabalho lotada na PRT da 3ª Região. Vice-Coordenadora do GEAF (Grupo Especial de Atividade Finalística) afeto ao caso da VALE S/A (Acidente de Brumadinho).

Luciano Lima Leivas: Mestre pela Universidade Federal de Santa Catarina na área de concentração Direito Internacional e Sustentabilidade e linha de pesquisa Direito Ecológico e Direitos Humanos (2024). Procurador do Trabalho, tendo sido Vice-Coordenador Nacional da CODEMAT — Coordenadoria Nacional de Defesa de Meio Ambiente de Trabalho (2019-2023). Atuou como Gerente do Programa Nacional de Banimento do Amianto do MPT. E-mail: luciano.leivas@mpt.mp.br.

Luiz Edson Fachin: Ministro do Supremo Tribunal Federal. Alma Mater: Universidade Federal do Paraná; foi Professor Titular de Direito Civil da Faculdade de Direito da UFPR (Universidade Federal do Paraná); advogado, com atuação especial em consultoria de Direito Privado e arbitragem e também foi Professor da PUC-PR; Mestre e Doutor em Direito das Relações Sociais pela PUC/SP (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo); pós-doutorado pelo Ministério das Relações Exteriores do Canadá; foi professor convidado da UERJ – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, da PUC/RS, da UNESA, da Universidad *Pablo de Olavide*, de Sevilla, Espanha; foi procurador do Estado do Paraná e membro do IBDCivil e do IBDFam; é membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas, da Academia Paranaense de Letras Jurídicas, do IAB (Instituto dos Advogados Brasileiros), do IAP (Instituto dos Advogados do Paraná); atuou como membro da comissão do Ministério da Justiça sobre a Reforma do Poder Judiciário; como colaborador no Senado Federal na elaboração do novo Código Civil brasileiro; em 2012, cumpriu período anual sabático como pesquisador do Instituto Max-Planck, de Hamburgo (1º semestre), e como Professor visitante da Dickson Poon Law School, do King’s College, Londres (2º semestre); foi membro do Instituto de Altos Estudos da UFMG e da Associação *Andrès Bello* de juristas franco-latino-americanos.

Lutiana Nacur Lorentz: Mestre e Doutora em Direito Processual pela PUC-Minas (orientada pelo Doutor Mauricio Godinho Delgado), Procuradora Regional do MPT. Pós-doutoranda em Direito Processual pela UnB. Ex-Professora Adjunta I (por concurso) da Graduação e do Mestrado da Universidade FUMEC, durante quinze anos. Ganhadora, por quatro vezes, do Prêmio Evaristo de Moraes Filho. Visitante da Universidade *La Sapienza* de Roma. Professora da ESMPU. Ex-assessora no CNMP e no CNJ. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho. Constituição e Cidadania, na UnB, coordenado pela Professora Doutora Gabriela Neves Delgado. CV: <http://lattes.cnpq.br/1516587726318143>.

Lydiane Machado E Silva: Procuradora do Trabalho desde 2014 e vinculada à PTM de Feira de Santana/BA. Graduada em Direito pela UFSE, Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade de Negócios de Sergipe. E-mail: lydiane.silva@mpt.mp.br.

Magda Barris Biavaschi: Desembargadora Aposentada do TRT4. Doutora e Pós-Doutora em Economia Social do Trabalho pelo Instituto de Economia da UNICAMP. Professora Convidada no CESIT/IE/UNICAMP. Professora

Permanente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP. Professora Visitante do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da UNICAMP e Pesquisadora do CESIT/UNICAMP, com pesquisas voltadas ao estudo da terceirização, dos sistemas públicos de proteção ao trabalho, incluída regulação e as instituições do trabalho: Justiça do Trabalho, sistemas de fiscalização e organizações sindicais. Coordenadora o GT Grupo de Trabalho CLACSO Reformas trabalhistas na América Latina: aproximações e diálogo”. Coordenadora do Memorial da Justiça do Trabalho no RS de 2003 a 2009. Integrou a Câmara Setorial sobre Arquivos do Judiciário (CSAJ) do Conselho Nacional de Arquivos (Conarq) e a Comissão de Preservação da Memória do CSJT. Membro fundadora da Secretaria do Trabalho da ABJD. Integra o FORUM DOS PESQUISADORES SOBRE TRABALHO ALOCADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS. E-mail: magdabia@terra.com.br.

Márcia Kamei Aliaga: Doutoranda em Direito na Universidade Federal de Santa Catarina. Mestre em Direito na Universidade Federal de Santa Catarina, linha de pesquisa Direito Ecológico e Direitos Humanos. Especialista em Direitos Difusos e Coletivos na Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo. Procuradora Regional do Trabalho na Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região/SC. E-mail: marcia.aliaga@mpt.mp.br.

Marici Coelho de Barros Pereira: Procuradora do Trabalho. Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Promoção da Regularidade do Trabalho na Administração Pública – CONAP/MPT. Ex Coordenadora Regional da CODEMAT/DF; COORDINFÂNCIA/PA; CONAP/PA; CONAFRET/PA e CONAFRET/DF. Integrante de Grupo de Trabalho sobre a Integridade na Administração Pública do MPT; do Grupo de Trabalho sobre a Integridade na Administração Pública no CNMP; do Grupo de Trabalho sobre Trabalho de Catadores de Materiais Recicláveis do TST; da ENCCLA (Estratégia Nacional de Combate à Corrupção e à Lavagem de Dinheiro, como ponto focal do MPT. E-mail: marici.pereira@mpt.mp.br.

Maurício Ferreira Brito: Procurador-chefe do MPT na Bahia. Doutor em Direito pela UNB. Procurador do Trabalho. E-mail: maufbrito@hotmail.com.

Paulo Neto (Raimundo Paulo dos Santos Neto): Procurador do Trabalho lotado na PRT-10. Graduado em Direito pela UFPA. Pós-graduado em Direito Civil e Processo Civil pelo Centro de Ensino Superior da Amazônia – CIESA. E-mail: paulo.santos@mpt.mp.br.

Piero Rosa Menegazzi: Procurador do Trabalho. Mestre em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC). Doutorando em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região. E-mails: pieromenegazzi@hotmail.com; piero.menegazzi@mpt.mp.br.

Renan Bernardi Kalil: Procurador do Trabalho lotado na PRT da 2ª Região. Doutor em Direito pela USP.

Rodrigo Barbosa de Castilho: Procurador do Trabalho. Mestre em Direito Ambiental. Coordenador Regional da Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações do Trabalho em São Paulo. Gerente Regional do Projeto Regional Conjunto CONAFRET, CODEMAT e CONAP da PRT da 2ª Região “*Novas formas de trabalho e as recentes alterações*”. Ex-gerente nacional do Projeto Estratégico Plataformas Digital 2020-2023. E-mail: rodrigo.castilho@mpt.mp.br

Rodrigo Octávio de Godoy Assis Mesquita: Procurador do Trabalho. Mestre em Direito do Estado pela USP. Especialista em Direito Aplicado ao MPT pela ESMPTU. |E-mail: rodrigo.mesquita@mpt.mp.br.

Rômulo Barreto de Almeida: Procurador do Trabalho do XII Concurso. Lotado na sede da PRT da 5ª Região. Atuou na PRT da 10ª Região (PTM de Araguaína). Bacharel em Ciências Econômicas (UFBA) e Direito (UFBA). Coordenador Nacional da CONAP (2014/2015). Coordenador de Órgão Agente da Coordenadoria de Segundo Grau da PRT da 5ª Região. E-mail: romulo.almeida@mpt.mp.br.

Ruy Fernando Gomes Leme Cavalheiro: Procurador do Trabalho lotado na PRT da 2ª Região. Professor no Curso Preparatório da Escola da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (desde 2020). Vice-Coordenador Nacional da CONAP – Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (2013-2018). Presidente do Grupo de Trabalho do Preso, (Portaria n.º 49, de 04.02.2014, do MPT; 2014-2016). Ex-Vice-Gerente do Projeto “Saúde na Saúde”, desenvolvido para a CONAP (2011-2016). Coordenador Regional da CONAP na PRT

da 2ª Região. Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília (2017), com bolsa integral concedida pela ESMPU. Especialista em Direitos Humanos e Trabalho pela ESMPU (2020). Especialista em História e Filosofia da Ciência pela Unileya (2017). Especialista em Filosofia e Teoria do Direito pela PUC Minas (2016). Autor de livro, capítulos de livros e artigos científicos e em periódicos sobre Direito do Trabalho e Direitos Humanos. Palestrante, mediador e expositor em eventos científicos e técnicos sobre Direito do Trabalho e Direitos Humanos. E-mail: ruy.cavalheiro@mpt.mp.br.

Sandro Eduardo Sardá: Procurador do Trabalho. Bacharel em Direito pela UFSC. Coordenador do Projeto de Adequação das Condições de Trabalho em Frigoríficos. E-mails: sandrosarda@hotmail.com; sandro.sarda@mpt.mp.br.

Sebastião Vieira Caixeta: Subprocurador-Geral do Trabalho. Secretário de Comunicação do MPT. Conselheiro do CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público (biênios 2017/2019 e 2019/2021). Presidente da Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP (09/2017-10/2021). Presidente do Comitê Nacional do Ministério Público de Combate ao Trabalho em Condições Análogas à de Escravo e ao Tráfico de Pessoas (03/2019-10/2021). Presidente da ANPT (biênios de 2004/2006, 2006/2008 e 2010/2012). Especialista em Direito e Processo do Trabalho. Especialista em Direitos Humanos e Trabalho. E-mail: sebastiao.caixeta@mpt.mp.br.

Sueli Teixeira Bessa: Procuradora do Trabalho – PRT 17ª Região. Mestrado em Direito pela Universidade Católica de Brasília.

Tadeu Henrique Lopes da Cunha: Bacharel, Mestre e Doutor em Direito pela USP. Procurador do Trabalho. Coordenador Nacional da CONAFRET (Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho; 2019-2023). Membro Auxiliar do Procurador-Geral da República junto à Assessoria Jurídica Trabalhista (2023-2024). Secretário Jurídico Adjunto do Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho (em exercício). E-mail: tadeu.cunha@mpt.mp.br.

Tatiana Leal Bivar Simonetti: Procuradora do Trabalho desde 2008 lotada na PRT da 6ª Região. Atuou na PTM de Imperatriz/MA e Juazeiro da Bahia/BA. Atuou na PRT da 2ª Região (sede). Representante do MPT na Comissão Estadual para Erradicação do Trabalho Escravo- COETRAE/SP (03/2015-03/2017). Representante do MPT na Comissão Municipal de Erradicação

do Trabalho Escravo-COMTRAE/SP (09/20214-03/2015). Coordenadora do Grupo de Trabalho sobre “Tráfico de Pessoas” no MPT (2018-2021). Integrante do Grupo de Trabalho sobre Plataformas Digitais da CONAFRET. Integrante do Grupo de Trabalho sobre Condutas antissindicais praticadas por Plataformas Digitais da CONALIS. Integrante do Grupo Estratégico para atuação finalística da PGT para atuação no caso de tráfico de pessoas para fins de exploração sexual de mulheres e adolescentes. Vice-Coordenadora da CONAETE – Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas do MPT. E-mail: tatiana.simonetti@mpt.mp.br.

Viviann Brito Mattos: Procuradora Regional do Trabalho lotada na PRT da 1ª Região. Coordenadora Nacional CONALIS – Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social. Doutoranda em Direito do Trabalho e Previdência Social pela UERJ. Mestre em Direito do Estado pela PUC/SP. Especialista em Direitos Humanos e Trabalho pela ESMPU. Especialista em Direitos Difusos e Coletivos pela ESMP/SP. E-mail: viviann.mattos@mpt.mp.br.

Sumário

Autores e Autoras..... 5

ANPT 45 Anos — História e Legado..... 18

**PARTE I — PALESTRA DO MINISTRO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL
EDSON FACHIN PROFERIDA NA ABERTURA DO XXVII CONGRESSO
NACIONAL DE PROCURADORES E PROCURADORAS DO TRABALHO**

Trabalho, Vulnerabilidade e Acesso à Justiça — *Luiz Edson Fachin.* 21

**PARTE II — AGRACIADOS COM O
PRÊMIO EVARISTO DE MORAES FILHO EM 2023**

**A) CATEGORIA MELHORES
TRABALHOS DOUTRINÁRIOS — AGRACIADOS**

**1º Lugar — Federalismo Cooperativo e a Responsabilidade pelas
Unidades Públicas de Saúde — *Viviann Brito Mattos* 29**

**2º Lugar — As Diversas Perspectivas da Colisão de Direitos Huma-
nos na Era Digital: Elementos para a Compreensão e para a
Solução de Aparentes Antinomias — *Daniel Gemignani*..... 52**

**3º Lugar — A Obrigação de Inclusão das Pessoas com Deficiência no
Trabalho Portuário Avulso e por Prazo Indeterminado: Aplicação
da Cota aos Órgãos Gestores de Mão de Obra e às Empresas —
Rodrigo Octávio de Godoy Assis Mesquita..... 90**

B) CATEGORIA MELHORES ARRAZOADOS — AGRACIADOS

**1º Lugar — ACP Fundação Palmares — Assédio Moral — *Paulo
Neto* 116**

- 2º Lugar — ACP Rappi Brasil Intermediação de Negócios —** *Ruy Fernando Gomes Leme Cavalheiro, Tadeu Henrique Lopes da Cunha, Carolina de Pra Comporez Buarque, Eliane Lucina, Rodrigo Barbosa de Castilho, Tatiana Leal Bivar Simonetti e Renan Bernardi Kalil*..... 249
- 3º Lugar — MS — Norma Regulamentadora n. 36 —** *Márcia Kamei Aliaga, Joaquim Rodrigues Nascimento, Luciano Lima Leivas, Leomar Daroncho, Sandro Eduardo Sardá, Lincoln Roberto Nobrega Cordeiro, Cristiano Otávio Paixão Araújo Pinto, Marici Coelho de Barros Pereira e Sebastião Vieira Caixeta*..... 374

**PARTE III — TRABALHOS ACADÊMICOS
INÉDITOS SELECIONADOS**

- Qual é a Definição de Pessoas com Deficiência? Afinal há Candidatos para Preenchimento das Cotas Legais? —** *Lutiana Nacur Lorentz*..... 430
- Uberismo e o Fim da Relação de Emprego: Ainda dá Tempo de Resistir? —** *Ilan Fonseca de Souza* 451
- Recurso de Revista em Processo de Execução de Termo de Ajuste de Conduta: Cabimento e Controvérsia sobre a Aplicação do Art. 896, § 2º, da CLT —** *Cristine Helena Cunha* 477
- Racismo: Como Não Afirmar que é Estrutural? —** *Cláudia Carvalho Nascimento e Sueli Teixeira Bessa*..... 494
- Violência e Assédio no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero —** *Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos e Daniel Carvalho Oliveira* 514

**PARTE IV — PEÇAS PROCESSUAIS E OUTRAS
PRODUÇÕES DA ATIVIDADE FINALÍSTICA DO MPT**

- Ação Civil Pública Ajuizada para Combater a Negligência dos Réus em Relação ao Trabalho de Crianças e Adolescentes no Município de Belo Horizonte/MG —** *Luciana Marques Coutinho* 533

- Ação Civil Pública para Combater Conduta Discriminatória em Desfavor de Direitos de Aprendizizes Trabalhadores, Ajuizada em Face de Localix Serviços Ambientais S.A. — Ana Lúcia Coelho de Lima.....** 590
- Ação Civil Pública para Adequação do Meio Ambiente do Trabalho e Defesa do Trabalho Seguro, Ajuizada em Face de Autoposto de Combustíveis Península Ltda. e Taipu de Fora Comércio de Combustíveis Ltda. — André Magalhães Pessoa.....** 623
- Ação Civil Pública para Adequação do Meio Ambiente do Trabalho e Defesa do Trabalho Seguro, Ajuizada em Face de Cooperativa de Garimpeiros do Médio Alto Uruguai Ltda. e da Coletividade de Garimpeiros que Produzem sob o Manto da Coogamai, com Utilização da Tese Processual da Viabilidade da Tutela Coletiva Passiva — Antônio Bernardo Santos Pereira.....** 661
- Acordo Judicial Entabulado nos Autos da ACPCiv 0020214-69.2023.5.04.0551, entre o MPT e Cooperativa de Garimpeiros do Médio Alto Uruguai Ltda., com Várias Obrigações de Regularização do Trabalho na Extração da Ametista e Pagamento de Dano Moral Coletivo de R\$ 2.000.000,00 (Dois Milhões de Reais) — Antônio Bernardo Santos Pereira.....** 703
- Ação Civil Pública para Combater Conduta Discriminatória em Desfavor da Liberdade Política dos Trabalhadores (“Assédio Moral Eleitoral”), Ajuizada em Face de Transben Transportes Ltda. e Adriano José Benvenuto — Piero Rosa Menegazzi.....** 718
- Ação Civil Pública para Combater Grave Estado de Coisas Discriminatório e de Excesso de Poder (“Assédio Moral Organizacional”) Constatado em Detrimento da Saúde Mental e do Trabalho Seguro dos Empregados, e para Implementação de Processo Estrutural Trabalhista, Ajuizada em Face da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos — ECT — Rômulo Barreto de Almeida.....** 748

- Acordo Judicial Entabulado nos Autos da ACPCiv n. 0000585-43.2020.5.05.0016, entre o MPT e Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos — ECT, com Várias Obrigações de Regularização do Meio Ambiente do Trabalho Organizacional e Pagamento de Dano Moral Coletivo de R\$ 1.500.000,00 (Um Milhão e Quinhentos Mil Reais) — *Ilan Fonseca de Souza, Maurício Ferreira Brito, Rômulo Barreto de Almeida e Eliane Lucina* 792**
- Requisição de Instauração de Inquérito Policial em Desfavor dos Gestores da Empresa Agroindustrial Vista Alegre Ltda., Possível Prática dos Crimes de Fraude Processual e/ou Falsificação de Documentos — *Gustavo Rizzo Ricardo* 803**
- Réplica Apresentada nos Autos da Ação Civil Pública de n. 0010272-80.2020.5.15.0108, Ajuizada pelo MPT em Face de Roqueville — Veículos, Peças e Serviços Ltda. Combater Prática Empregatícia Discriminatória (Assédio Moral) Constatado em Detrimento da Saúde Mental e do Trabalho Seguro dos Empregados — *Gustavo Rizzo Ricardo* 811**
- Recurso Ordinário Interposto nos Autos da Ação Civil Pública de n. 0010272-80.2020.5.15.0108, Ajuizada pelo MPT em Face de Roqueville — Veículos, Peças e Serviços Ltda. Combater Prática Empregatícia Discriminatória (Assédio Moral e Terror Psicológico) Constatado em Detrimento da Saúde Mental e do Trabalho Seguro dos Empregados — *Gustavo Rizzo Ricardo* 827**
- Ação Civil Pública de n. 0010363-24.2021.5.15.0016, Ajuizada pelo MPT para Obter a Adequação do Meio Ambiente do Trabalho e a Defesa do Trabalho Seguro, em Face do Estado de São Paulo, pelas Condições Degradantes do IML — Instituto Médico-Legal de Sorocaba — *Gustavo Rizzo Ricardo* 846**
- Réplica Apresentada nos Autos da Ação Civil Pública de n. 0010363-24.2021.5.15.0016, Ajuizada pelo MPT para Obter a Adequação do Meio Ambiente do Trabalho e a Defesa do Trabalho Seguro,**

em Face do Estado de São Paulo, pelas Condições Degradantes do IML — Instituto Médico-Legal de Sorocaba — <i>Gustavo Rizzo Ricardo</i>	881
Recurso Ordinário Interposto nos Autos da Ação Civil Pública de n. 0010363-24.2021.5.15.0016, Ajuizada pelo MPT para Obter a Adequação do Meio Ambiente do Trabalho e a Defesa do Trabalho Seguro, em Face do Estado de São Paulo, pelas Condições Degradantes do IML — Instituto Médico-Legal de Sorocaba — <i>Gustavo Rizzo Ricardo</i>	904
Recurso de Revista Interposto nos Autos da Ação Civil Pública de n. TST-RRAg-895-95.2018.5.12.0025, para a Obtenção da Condenação na Obrigação de Fazer de Contratação de Aprendizizes, nos Termos do Art. 428 e Seguintes da CLT, em Todos os Estabelecimentos Mantidos pela Fundação Universidade do Oeste de Santa Catarina — <i>Keilor Heverton Mignoni</i>	922

PARTE V — PUBLICAÇÃO DE CUNHO ASSOCIATIVO

Postulados Relacionados ao Direito e à Justiça do Trabalho Visando à Reorientação de Decisões que vêm Sendo Tomadas pelo Supremo Tribunal Federal em Reclamações Constitucionais, do Fórum Intersindical em Defesa do Direito do Trabalho e da Previdência Social — FIDS — Redatores: <i>Gustavo Teixeira Ramos</i> e <i>Magda Barris Biavaschi</i>; Revisores: <i>José Antônio Vieira de Freitas Filho</i> e <i>Lydiane Machado e Silva</i>.....	956
--	------------

ANPT 45 Anos — História e Legado

Fundada em 07 de fevereiro de 1979, a Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho — ANPT completa 45 anos de uma história vitoriosa que se distingue não apenas pela defesa das legítimas aspirações das associadas e dos associados, mas também pela luta em prol da efetivação do ideário da Justiça Social, firme na premissa de que o fortalecimento do Estado Democrático de Direito, como idealizado pela Constituição da República de 1988, pressupõe a valorização do trabalho humano e a preservação da dignidade dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Não há outro modo de se assegurar o desenvolvimento econômico sustentável e de se construir uma sociedade verdadeiramente livre, justa e solidária, sem preconceito e discriminação.

Com um índice de filiação de quase 100% (cem por cento) das membras e dos membros do Ministério Público do Trabalho em atividade, aposentadas e aposentados, a ANPT, inspirada pelos princípios da unidade e da paridade, tem cumprido o papel de zelar pelas garantias e prerrogativas inerentes às funções institucionais, assim como de pugnar pela valorização remuneratória da carreira e pelo constante aprimoramento das condições de trabalho e previdenciárias.

Refletindo a convicção absolutamente convergente das associadas e dos associados, a ANPT esteve presente no processo de redemocratização do País e concorreu decisivamente para a reestruturação constitucional do Ministério Público brasileiro, consolidada com a promulgação da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, que dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.

Voz poderosa e relevante contra a exploração do trabalho infantil, a escravidão contemporânea e as fraudes trabalhistas, inclusive no âmbito da Administração Pública, bem como em defesa da liberdade sindical, do diálogo social, da igualdade de oportunidades e de um meio ambiente de trabalho saudável, a ANPT tem resistido bravamente às ameaças à independência e à autonomia do Ministério Público e, muito particularmente, às sucessivas tentativas de desconstrução do Direito do Trabalho e de preterição da competência constitucional da Justiça do Trabalho.

Orgulhosa de um legado que resulta da conjugação de esforços, transcendendo Diretorias e se robustece a cada dia, a ANPT segue cumprindo a sua missão estatutária, com total respeito ao passado e olhos postos no futuro, consciente de tudo o que é preciso construir e preservar.

Esta Revista traz arrazoados e trabalhos doutrinários criteriosamente selecionados e os precedentemente laureados com o Prêmio Evaristo de Moraes Filho, único conferido pela ANPT, para prestigiar e difundir a intensa e diversificada produção científica e profissional das associadas e dos associados.

Publicada, pela primeira vez, em março de 1991, fruto de longa parceria com a Procuradoria-Geral do Trabalho, a Revista do Ministério Público do Trabalho, ora em versão digital, insere-se, com destaque, no acervo de conquistas associativas inestimáveis e chega à sua 56ª Edição, servindo, como sempre, ao aprimoramento da atuação institucional e, ao mesmo tempo, mantendo o *status* de referência fundamental na preparação de quem pretende se tornar Procurador ou Procuradora do Trabalho.

Agradecemos imensamente às associadas e aos associados, que, ao longo de mais de três décadas, compuseram as Comissões Editoriais, nas pessoas das atuais e dos atuais integrantes, as colegas e os colegas Bruno Gomes Borges da Fonseca, Erlan José Peixoto do Prado, Zélia Maria Cardoso Montal e Ana Cláudia Nascimento Gomes, a Coordenadora.

Excelente leitura!

Brasília, 25 de março de 2024.

José Antonio Vieira de Freitas Filho

Presidente da ANPT

Lydiane Machado e Silva

Vice-Presidenta da ANPT

PARTE I

**PALESTRA DO MINISTRO DO SUPREMO TRIBUNAL
FEDERAL EDSON FACHIN PROFERIDA NA ABERTURA
DO XXVII CONGRESSO NACIONAL DE PROCURADORES
E PROCURADORAS DO TRABALHO**

Trabalho, Vulnerabilidade e Acesso à Justiça

Luiz Edson Fachin

Agradeço a renovação das energias que esta preciosa homenagem traduz. Todas e todos somos vocacionados pelas missões e compromissos institucionais. Tonifico esse agradecimento, eis que nessa troca celebrativa o que verdadeiramente transcende é o que se cumpriu na vida dos direitos das pessoas, porquanto são nossos deveres efetivar a proclamação constitucional por uma sociedade mais livre, justa e fraterna.

À ANPT e a esse Congresso, rendo graças não apenas pelo sentido retrospectivo desta homenagem ao reconhecer o que se realizou até o presente, mas também pelo sentido prospectivo, alento a um lançar-se nos horizontes, reafirmando os votos da insistência realização das letras constitucionais da igualdade.

É com esse olhar generoso para o futuro que o presente interpela mentes e corações. Afinal, nunca é demais interrogar: o trabalho emancipa? Há uma firme institucionalidade que assegure nos espaços públicos e privados o trabalho digno? Há respostas normativas suficientes para dar conta dos direitos fundamentais inerentes ao mundo do trabalho?

Tais interrogações não fazem parte da metafísica. Elas afloram numa sociedade injusta, desigual e discriminatória. Bem haja o Ministério Público do Trabalho que tem se mostrado atento e vigilante.

Em tempo quase irrecuperável, no percurso evolutivo que parecia culminar com o paradigma o qual poderia ser sintetizado como da *internet das coisas*, emerge o desafiante marco denominado “Indústria 5.0”, para resgatar a centralidade humana no campo do trabalho. As inovações tecnológicas não podem diluir o ente no mundo dessas relações.

Ao contrário, cumprir edificar uma possibilidade de renascimento. É que este novo modelo poderia nos sugerir um retorno ao supremo ato criador do mundo, e compreender que pela infinita sabedoria, o processo não teria se encerrado naquele sexto dia, seguindo para o descanso divino, mas que tenha sido uma pausa para a passagem do bastão, a nós, para a missão de seguir construindo o mundo com a nossa melhor criatividade. Criar a ação.

As crises, dúvidas e desalentos dos tempos atuais não podem transformar pessoas, sujeitos, mulheres e homens da ‘vita activa’, em seres estacionados. A perplexidade não pode ser imobilizadora.

O significado central do trabalho é testemunha disso. Não nos esqueçamos que o *tripalium* do latim importava no significante *castigo*, derivando do verbo *tripaliare* o significado de torturar. Mas essa semântica não é uma história de museu. Ela bate às portas do presente.

Práticas análogas à escravização de pessoas vitimaram, entre 1995 e 2022, 60.251 pessoas, sendo 2.575 resgatadas em 2022, de acordo com o Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas, além de outras centenas de práticas degradante de trabalho, muitas vezes aportando à justiça em momento tardio.

Essa ‘*soi-disant*’ moderna ética do trabalho, criadora de um ímpeto interno para o trabalho, se fez objeto de reflexão já nos clássicos, como em Max Weber, na obra ‘A Ética Protestante’.

Para Weber, o trabalho haveria sido, sob uma base religiosa, concebido como uma vocação (WEBER, 1993b, p. 15-21), *ethos* esvaziado pelas circunstâncias econômicas, persistindo apenas como uma vaga sensação de um sentimento de dever ou como coação (*Ibidem*, p. 151).

A Organização Internacional do Trabalho estabelece ser o trabalho decente aquele que oportuniza o emprego, propicia rendimentos adequados e trabalho produtivo, apresenta jornada de trabalho digna, combina trabalho, vida pessoal e vida familiar, ostenta estabilidade e segurança no trabalho, gera igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, possui ambiente de trabalho seguro, promove a seguridade social, e por fim, estabelece o diálogo social entre empresas, sindicatos e governos.

Desse modo, o trabalho decente é aquele trabalho que promove a emancipação do sujeito em seu sentido pleno: material e sobretudo, na

acepção plena do desenvolvimento das capacidades. O trabalho digno rechaça qualquer forma de hierarquização de humanidades no espaço público e privado das relações de trabalho. A garantia a todos e a todas ao livre e igual exercício da atividade laboral é o ponto de partida para o trabalho com dignidade.

Eis o desafio para o sistema da justiça trabalhista, aqui compreendido em amplitude que se entende desde a Defensoria Pública, o Ministério Público do Trabalho e o Poder Judiciário, inclusive a jurisdição constitucional, para o fim de empreender olhar atento e práticas efetivas visando a remoção das situações de vulnerabilidades na ambiência laboral.

De forma alguma desconheço a vocação das nominadas instituições para a promoção da proteção judicial em favor dos hipossuficientes nas relações laborais, na dinâmica do capital *versus* força de trabalho, mas proponho reflexões no sentido de identificarmos demandas próprias a partir da especificação de sujeitos de direitos, particularmente diante das rotas discriminatórias que comprometem o trabalho livre e igual.

Nesta direção, a Convenção n. 111 da OIT (adotada pelo Brasil pelo Decreto n. 62.150, de 1968), reconhece que é considerada discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, (Art. 1º, 1, a). Também o é qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (Art. 1º, 1, b).

Ainda no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a proteção contra a discriminação é um de seus eixos fundamentais de sua atuação, motivo pela qual a Declaração sobre os Princípios e Liberdades Fundamentais no Trabalho, de 1998, alçou à condição de convenções fundamentais da OIT, a Convenção n. 100, sobre igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor.

Em documento normativo internacional específico, o trabalho da mulher é protegido contra a discriminação, conforme prevê o art. 11, da

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, em 18 de dezembro de 1979, ratificada pelo Brasil em 31 de março de 1981. Com o mesmo objetivo está a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994 (art. 6). Também a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, reconhece a necessidade de proteção específica da pessoa com deficiência nas relações de trabalho (art. 27).

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial, de 7.3.1966, ratificada em 8.12.1969, compromete o Estado brasileiro a eliminar a negação do acesso a qualquer direito econômico, social e cultural, com base em qualquer critério de discriminação racial (art. V, i). No mesmo sentido, a Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (art. 4, xii e art. 6).

Assim, se reconhece que as diferenças estigmatizadas são utilizadas para hierarquizar humanidades, e na esfera laboral, tem o propósito de aniquilar a igualdade de oportunidades e conduzir à violação do direito fundamental do acesso ao trabalho decente, por isso a necessidade de deslocar-se de uma perspectiva do trabalhador sujeito universal para uma comunidade plural em diferenças, de trabalhadores e trabalhadoras, oriundos de horizontes históricos e ‘experivivências’ diversas, marcadas pelos seus pertencimentos identitários, para somente assim realizar o programa previsto no art. 7º, da Constituição Federal.

Não é por outra razão que o conceito “Indústria 5.0”, antes mencionado, contempla exigência de compatibilização das tecnologias com a priorização das pessoas, com equilíbrio entre o ente humanos e as máquinas, sustentabilidade, a promoção da diversidade, inclusão e a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores. Mais um elemento para o sistema de justiça reformular a sua hermenêutica. A hermenêutica com perspectiva nas vulnerabilidades para o acesso à justiça, como forma de promoção do trabalho decente.

Com a especificação dos sujeitos de direito, o acesso à justiça é ressignificado, pois se aprofunda na percepção das ausências normalizadas, das assimetrias e de outras violências trabalhistas, para além de uma cognição dirigida por uma interpretação abstrata e geral. O impacto da aplicação de

textos normativos fundada em interpretação que despreze a estrutura pré-compreensiva fundamental para recuperar a historicidade dos horizontes passados, presentes e futuros, recai sempre de forma desproporcional sobre grupos sociais diversos.

Não é por outra razão que no âmbito do Poder Judiciário Brasileiro foi adotado o Protocolo para julgamento com Perspectiva de Gênero, conforme a Resolução n. 492, do Conselho Nacional de Justiça, de 17.3.2023. Com o mesmo objetivo, foi aprovada a Resolução n. 520, de 18.09.2023, também do Conselho Nacional de Justiça, para instituir a Política Judiciária sobre Pessoas Idosas e suas interseccionalidades, estabelecendo entre as várias medidas, que os processos que envolvam direitos e interesses de pessoas idosas poderão ser remetidos à oficina sobre o envelhecimento e suas repercussões no campo da justiça, preferencialmente antes da audiência conciliatória ou de instrução e julgamento, avaliada a pertinência temática do caso (art. 8º).

Haure-se ainda ter a pessoa com deficiência atenção especial com a Resolução n. 401, de 16.6.2021, do CNJ, a qual dispõe sobre o desenvolvimento de diretrizes de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência nos órgãos do Poder Judiciário, com vistas à promoção da acessibilidade e à garantia dos direitos das pessoas com deficiência no contexto institucional.

Há mais. O acesso à justiça pelas pessoas em situação de rua foi especialmente tratado na Resolução do CNJ de n. 425, de 11.10.2021, como Política Nacional Judicial de Atenção a Pessoas em Situação de Rua e suas interseccionalidades, com objetivo de oferecer à população em situação de rua atendimento prioritário e sem burocracia nos órgãos que compõem o sistema de Justiça, possibilitando resposta jurisdicional de modo célere, simplificado e efetivo.

Evidente que a efetividade desse arcabouço normativo inclusivo é de responsabilidade de todos agentes e instituições integrantes do sistema de justiça trabalhista. Em um primeiro momento daqueles que conduzem pelos canais que atravessam as portas do Poder Judiciário as demandas decorrentes de situações de vulnerabilidades. Essas demandas, hoje mais que nunca, requerem hermenêutica especializada, capaz de impregnar as ações civis públicas de potências avassaladoras, como suficientes instrumentos para reconhecer, processar e remover as perversas iniquidades laborais, causadas por hierarquização de humanidades.

É a cidadania liberta das necessidades da vida que foi fotografada por Hannah Arendt na Condição Humana, qualificando, a partir daí, além do trabalho como fabricação das coisas necessárias à existência humana, a ação que se exerce na pluralidade, na ‘polis’. É quando a pessoa se torna cidadã. Afinal, como diz o Evangelho, ‘não só de pão vive o homem’.

O futuro será testemunha do que tivermos feito para torna-lo possível. Passar do discurso à ação é imperativo que se apresenta. O tempo é agora, porquanto neste século XXI estão em causa não apenas grandes questões da humanidade, e sim o próprio sentido de humanidade, do qual nós, seres humanos, devemos ser merecedores.

Cumprir resistir. Não ceder à diluição institucional, à desesperança e à obscuridade ressentida. Firmeza e moderação são alavancas para arrostar a petulância e a perversidade que veicula, atualmente, uma ardorosa disposição de odiar. Contra esse ‘ethos’ de soma zero impede navegar com racionalidade. Impõe-se suplantar a náusea espiritual propositadamente disseminada. Em prol da vida digna, do trabalho digno, de uma sociedade aberta, plural, respeitosa, que frutifica no dissenso e cresce no respeito à diversidade, não sejamos enredados pelo anti-humanismo. Ao contrário, mantenhamo-nos em pé, dizendo presente, e a cada tragédia ou desumanidade que fechem portas e saibamos reconstruir os caminhos que abrem entradas.

Enfim, os muitos porquês que interpelam o trabalho no mundo não podem ser maiores do que as muito mais numerosas vozes da coragem e da dignidade.

Assim, poderemos voltar a Weber com o achado acerca de que o trabalho é uma vocação, apenas acrescentando que seja uma vocação emancipatória.

Desejo que sejam colhidos os melhores resultados aos quais se propôs este Congresso.

Muito obrigado pela vossa atenção.

PARTE II

**AGRACIADOS COM O PRÊMIO
EVARISTO DE MORAES FILHO EM 2023**

A) CATEGORIA MELHORES TRABALHOS DOCTRINÁRIOS — AGRACIADOS

**1º Lugar — Federalismo Cooperativo e Responsabilidade
pelas Unidades Públicas de Saúde**

Viviann Brito Mattos

**2º Lugar — As Diversas Perspectivas da Colisão de Direitos
Humanos na Era Digital: Elementos para a Compreensão e
para a Solução de Aparentes Antinomias**

Daniel Gemignani

**3º Lugar — A Obrigação de Inclusão das Pessoas com
Deficiência no Trabalho Portuário Avulso e por Prazo
Determinado: Aplicação da Cota aos Órgãos Gestores
de Mão de Obra e às Empresas**

Rodrigo Octávio de Godoy Assis Mesquita

**Federalismo Cooperativo e a
Responsabilidade pelas Unidades
Públicas de Saúde**

**Cooperative Federalism and
Responsibility for Public Health Units**

**Federalismo Cooperativo y
Responsabilidad de las Unidades de
Salud Pública**

Viviann Brito Mattos

Sumário: I. Introdução. II. O federalismo cooperativo no Brasil. III. Responsabilidade dos entes federados pela estruturação das unidades públicas de saúde. IV. Conclusão. V. Referências bibliográficas.

Summary: I. Introduction. II. Cooperative federalism in Brazil. III. Responsibility of federated entities for the structuring of public health units. IV. Conclusion. V. Bibliographic references.

Resumen: I. Introducción. II. Federalismo cooperativo en Brasil. III. Responsabilidad de las entidades federativas por la estructuración de unidades de salud pública. IV. Conclusión. V. Referencias bibliográficas.

Resumo: O presente trabalho tem o intuito de tratar responsabilidade dos três entes federados para assegurar a higidez, salubridade e segurança no meio ambiente laboral das unidades de saúde geridas pela Administração Pública com vistas a garantir a dignidade dos profissionais de saúde. Esta responsabilidade compartilhada é analisada sob o prisma da opção constitucional do federalismo cooperativo, evidenciando a importância da cooperação no Sistema Único de Saúde (SUS) e do seu caráter interfederativo na adequação do meio ambiente de trabalho das unidades de saúde às exigências normativas, no sentido de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, bem como tornar eficientes as ações capazes de preservar o meio ambiente laboral seguro, hígido e sadio. Para a pesquisa serão utilizados os métodos de abordagem dedutivo e histórico, bem como a técnica de pesquisa bibliográfica. O estudo se justifica pela sua relevância, por ser focado na proteção da saúde física e mental dos profissionais de saúde, inseridos em ambientes com fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, sociais, psicológicos e organizacionais, capazes de causar riscos à saúde, segurança e higiene, com grande número de acidentes do trabalho típico, apesar do alto percentual de subnotificação, ante a ausência de uma política pública de cooperação no SUS orientada para a saúde e a segurança do trabalhador nas unidades de saúde pública. Conclui-se que diante do modelo de federalismo brasileiro, os três entes da federação são solidariamente responsáveis pela concretização de medidas capazes de mitigar os efeitos nocivos da atividade na saúde do profissional da saúde, independentemente da gestão regionalizada.

Abstract: The present work intends to deal with the responsibility of the three federated entities to ensure the health, health and safety in the work environment of the health units managed by the Public Administration in order to guarantee the dignity of the health professionals. This shared responsibility is analyzed from the perspective of the constitutional option of cooperative federalism, highlighting the importance of cooperation in the Unified Health System (SUS) and its interfederative character in adapting the work environment of health units to the normative requirements, in the sense to reduce the risks inherent to work, as well as to make efficient the actions capable of preserving the safe, healthy and healthy work environment. For the research it will be used the method of deductive approach, as well as the technique of bibliographic research. The study is justified by its relevance, as it is aimed at protecting the physical and mental health of health professionals because they are inserted in environments with physical, chemical, biological, ergonomic, social, psychological and organizational factors, capable of causing

health risks, safety and hygiene, with a large number of typical work accidents, with a high percentage of underreporting, in the absence of a public policy of cooperation in the SUS focused on the health and safety of workers in public health units. It is concluded that in view of the Brazilian federalism model, the three entities of the federation are jointly responsible for the implementation of measures capable of mitigating the harmful effects of the activity on the health of the health professional, regardless of regionalized management.

Resumen: El presente trabajo pretende abordar la responsabilidad de las tres entidades federativas de velar por la salud, la salud y la seguridad en el entorno laboral de las unidades de salud gestionadas por la Administración Pública con el fin de garantizar la dignidad de los profesionales sanitarios. Esta corresponsabilidad es analizada desde la perspectiva de la opción constitucional del federalismo cooperativo, destacando la importancia de la cooperación en el Sistema Único de Salud (SUS) y su carácter inter-federativo en la adecuación del clima laboral de las unidades de salud a los requerimientos normativos, en el sentido para reducir los riesgos inherentes al trabajo, así como para hacer eficientes las acciones capaces de preservar el ambiente de trabajo seguro, saludable y saludable. Para la investigación se utilizará el método de enfoque deductivo, así como la técnica de investigación bibliográfica. El estudio se justifica por su relevancia, pues está orientado a proteger la salud física y mental de los profesionales de la salud por estar insertos en ambientes con factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, sociales, psicológicos y organizacionales, capaces de generar riesgos para la salud. seguridad e higiene, con un gran número de accidentes laborales típicos, con un alto porcentaje de subregistro, ante la ausencia de una política pública de cooperación en el SUS centrada en la salud y seguridad de los trabajadores de las unidades de salud pública. Se concluye que en vista del modelo de federalismo brasileño, las tres entidades de la federación son corresponsables de la implementación de medidas capaces de mitigar los efectos nocivos de la actividad sobre la salud del profesional de la salud, independientemente de la gestión regionalizada.

Palavras-chave: Sistema Único de Saúde (SUS) — Meio Ambiente de Trabalho — Prevenção — Federalismo Cooperativo — Responsabilidade Solidária.

Key- words: Unified Health System (SUS) — Working Environment — Prevention — Cooperative Federalism — Joint and several liability.

Palabras clave: Sistema Único de Salud (SUS) — Ambiente de trabajo — Prevención — Federalismo cooperativo — Responsabilidad solidaria.

I – Introdução

O ano de 2020 levou o país a uma situação única e trágica desta geração. Há muito não se experimentava algo deste quilate com esta intensidade e com as consequências vivenciadas por todos, especialmente os trabalhadores. O advento do novo coronavírus (SARS-CoV-2) trouxe à tona a crise institucional vivenciada na gestão da saúde pública brasileira e o caos nas

unidades de saúde, não só pela ausência de estrutura para atender questões corriqueiras da população em geral, como pelas condições de trabalho dos profissionais de saúde.

O documentário “Na fila do SUS”, dirigido pela pesquisadora Ellen Francisco, bem retrata o sucateamento da saúde pública no Brasil e a precarização da atenção primária nos postos de saúde e hospitais, como consequência direta da desestruturação do atendimento básico.

Os órgãos de fiscalização, como os Conselhos Regionais de Medicina, têm confirmado a situação preocupante de vários hospitais públicos, especialmente os federais, devido à falta de investimentos, déficit de profissionais, fechamento de diversos setores e serviços, estrutura deficiente, falta de treinamento de pessoal e inobservância das regras mais básicas de saúde e segurança do trabalho.

Além da população em geral, a desestruturação da rede do Sistema Único de Saúde (SUS) impacta diretamente nas condições de trabalho do profissional da saúde (BRASIL, PGT, 2018), propiciando a ocorrência de acidentes de trabalho, tais como os causados por agentes físicos, psicossociais, ergonômicos e biológicos, que, apesar da subnotificação, é recorrente no setor, muitas vezes provocados por deficiência técnica, não adesão às normas de biossegurança, déficit de informação, sobrecarga de trabalho e condições laborais inadequadas (BITENCOURT; MÜLLER, 2018).

Profissionais da saúde que atuam em ambiente hospitalar, especialmente durante a pandemia, por trabalharem em contato direto com pacientes e seus fluidos, estão entre os mais vulneráveis à infecção, o que ocasiona estresse e pressão psicológica por causa da possibilidade de se infectar e espalhar o vírus. Some-se a isso, longas jornadas de trabalho, falta de equipamentos de proteção individual (EPI) e coletivos, infraestrutura de atendimento precária que podem levar a estados emocionais negativos, aumentando ainda mais o estresse crônico (ORNELL, 2020).

Embora pareça óbvio que a preservação e proteção ao meio ambiente de trabalho dos profissionais de saúde estejam inseridas no conjunto de ações e medidas de saúde que devem ser englobadas no financiamento do SUS, o fato é que a falta de investimentos pelos governos federais e estaduais nas unidades de saúde acabam por sobrecarregar os Municípios que, apesar de responsáveis somente pela atenção básica, precisam destinar verbas expressivas para suprir a demanda não atendida pelos demais entes da federação.

De outra banda, a pretexto da organização descentralizada do SUS remeter aos entes locais, e, supletivamente, aos Estados, a execução das ações e serviços públicos de saúde tem se defendido que a competência concorrente, de que cuida o referido art. 24, ou a comum, do art. 23, ambos da Constituição Federal (CF) não importam em uma obrigação solidária entre os entes federativos, em matéria de saúde, e, conseqüentemente, nas obrigações relativas aos seus respectivos trabalhadores, o que tem levado a uma falta de efetividade da atribuição e uma carência na implantação de medidas dirigidas à saúde e à segurança do trabalhador nas unidades de saúde pública.

Em razão dessas idiosincrasias, que revelam uma clara tensão no pacto federativo e na inexecução das competências compartilhadas (administrativas ou legislativas) no atual modelo de descentralização federativa, torna-se imperioso tratar do equilíbrio entre os Poderes da República, a partir das diretrizes constitucionais e do resguardo da principiologia constitucional advinda do espraiamento conciso e contundente da centralidade do ser humano, quando o tema é a vida das pessoas, e, notadamente, daqueles que trabalham.

O presente artigo centra-se em examinar a responsabilidade compartilhada dos entes da Federação pela proteção do meio ambiente do trabalho nas unidades públicas de saúde, à luz do federalismo cooperativo, visando evidenciar a importância da cooperação no Sistema Único de Saúde (SUS) e do seu caráter interfederativo na adequação do meio ambiente de trabalho das unidades de saúde às exigências normativas, no sentido de reduzir os riscos inerentes ao trabalho, bem como tornar eficientes as ações capazes de preservar o meio ambiente laboral seguro, hígido e sadio.

Para responder o problema da pesquisa foi utilizado os métodos de abordagem dedutivo e histórico, para verificação da evolução na história do federalismo cooperativo, da divisão de competências da saúde e o surgimento do Sistema Único de Saúde. Por fim, quanto à técnica de pesquisa foi adotada a documentação indireta buscando-se fundamento na legislação e estudos bibliográficos, que dispõe sobre os temas abordados na pesquisa.

O estudo se justifica pela sua relevância, por ser focado na proteção da saúde física e mental dos profissionais de saúde, inseridos em ambientes com fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, sociais, psicológicos e organizacionais, capazes de causar riscos à saúde, segurança e higiene,

com grande número de acidentes do trabalho típico, apesar do alto percentual de subnotificação, ante a ausência de uma política pública de cooperação no SUS orientada à saúde e à segurança do trabalhador nas unidades de saúde pública.

Nesse sentido, a investigação dividiu-se em três momentos: no primeiro, teoriza-se o federalismo, sua definição e origem na ordem internacional, além da análise da evolução histórica do federalismo brasileiro, com ênfase no estudo do modelo cooperativo; em seguida, são descritas e analisadas as características do meio ambiente do trabalho e a responsabilização por sua higidez, passando-se imediatamente a vislumbrá-la na distribuição de competências dos entes federados em relação à preservação da saúde física e mental de todos aqueles que trabalham nas unidades de saúde públicas.

II – O federalismo cooperativo no Brasil

Para que possamos examinar a responsabilidade compartilhada dos entes da Federação pela proteção do meio ambiente do trabalho nas unidades públicas de saúde, à luz do federalismo cooperativo, é imprescindível abordar, antes de enfrentarmos o tema de fundo, os pressupostos do federalismo, e, a partir deles, fazer uma breve análise da sua evolução no Brasil, e, posteriormente, tratar o federalismo cooperativo sob a égide da atual Constituição Federal do país e seu papel na corresponsabilização dos entes federativos.

Isso porque, para que se possa entender no que consiste a responsabilidade ligada ao art. 23, da CF, que estabelece as competências comuns dos entes federativos é preciso entender o surgimento do federalismo cooperativo e suas bases teóricas, posto que é a partir dele que se estabelece a divisão de competências entre as esferas de poder.

O federalismo tem sido entendido como um princípio político fundamental, que procura unificar interesses diversos de várias instâncias de governo que compartilham um mesmo território nacional em um conjunto de regras comuns, com objetivo de se efetivar uma colaboração comum entre seus integrantes (HESSE, 1998).

Conquanto a ideia de união federativa fosse familiar aos gregos antigos (ZIMMERMANN, 2005, p. 218-219), em uma perspectiva mais elementar e menos consistente do que a noção moderna de federação, e mais assemelhada à noção de Confederação (BONAVIDES, 1980, p. 115-126), de

acordo com a maioria dos estudiosos sobre o tema, o federalismo, como se conhece na atualidade, surgiu nos Estados Unidos da América, a partir da Convenção da Filadélfia de 1787.

O surgimento do federalismo estadunidense nasceu da necessidade prática da união da confederação dos Estados americanos, em 1781, visando primordialmente à defesa comum em face da reação da Inglaterra, como “(...) um remédio para os inconvenientes do arranjo político estabelecido após a Declaração da Independência” (MARIOTTI, 1999, p. 87) das treze colônias norte-americanas, ocorrida em 1776.

Originalmente, a união de Estados foi instituída por um Tratado com “Artigos da Confederação”, que criou o Congresso Continental, como única instituição central com funções integradoras, sem qualquer braço executivo ou judiciário para o governo central, prevendo, porém, no seu segundo artigo, que “cada Estado conserva sua soberania, liberdade e independência”, criando um mecanismo que não passaria de “uma frouxa aliança de Estados soberanos e independentes” (KRAMNICK, 1993, p. 9).

Como essa forma de organização promovia uma verdadeira desordem nas relações entre as colônias, além de uma contínua disputa sobre limites e reivindicações conflitantes sobre os territórios, houve a necessidade da realização de esforços que culminaram na Convenção de Filadélfia, transformando a frágil Confederação em uma união mais coesa e definitiva, na forma do federalismo.

Na lição de Dallari (1998, p. 275), o federalismo criou uma nova concepção de organização do poder político no espaço, na qual os Estados membros não são soberanos — apenas o Estado Federal tem soberania —, preservando, contudo, uma autonomia política limitada, mas com plena capacidade de auto-organização político-administrativa, porém sem o direito de secessão.

Em sua origem, e até a segunda década do século XX, o federalismo estadunidense se baseou em um modelo dualista ou dual, também chamado de federalismo competitivo, com prevalência de uma rígida repartição das competências delegadas à União e as reservadas aos Estados, sendo papel da Suprema Corte assegurar que nenhum deles invadisse os poderes do outro (BACHUR, 2014, p. 382).

Na concepção clássica, a Federação caracteriza-se pelo dualismo, que se consubstancia na existência de dois níveis de governo que exercem, de

modo mutuamente exclusivos e reciprocamente limitadores sua autoridade, autonomamente, sobre o mesmo território e o mesmo povo, de forma a atuarem, tanto a União, quanto os Estados-membros, dentro de suas áreas de competências políticas e normativas.

Com a implantação da política do *New Deal*, como meio de recuperar a economia norte-americana após a crise de 1929, o federalismo norte-americano muda sua roupagem de um modelo competitivo para um modelo cooperativo, caracterizado por uma maior intervenção do governo central no domínio econômico, como meio de garantir o modelo do Estado de bem-estar social, a partir de uma livre cooperação entre os entes federados (RIBEIRO, 218, p. 335-362). Nesse período, inaugurou-se uma fase de maior centralização das competências constitucionais nas mãos do governo federal, respaldada pelas decisões da Suprema Corte, mas sem a eliminação da ampla autonomia estadual (BACHUR, 2014, p. 382).

Com a crise do Estado de Bem-Estar Social (*Welfare State*) no início dos anos 1970 e da intensificação das políticas neoliberais, como a minimização do tamanho do Estado e a redução de programas sociais federais, houve uma nova mudança de rumo do federalismo norte-americano, com a retomada da visão em favor de uma maior descentralização (RAMMÊ, 2015), com o retorno ao modelo competitivo.

O federalismo moderno, inaugurado pelos Estados Unidos da América, foi adotado por vários países do mundo ao longo dos séculos XIX e XX e repousa sobre três fenômenos essenciais da modernidade, quais sejam: 1) surgimento do Estado-nação moderno, com extensos territórios e volumosas populações volumosas; 2) a ruptura com o modelo pré-moderno de comunidade e sua estruturação em relações sociais fixas, acompanhada da necessidade de criação de novas formas de vínculos locais e de autogoverno; 3) a ruptura com princípios aristocráticos a partir do compromisso em favor da igualdade, fundado em uma ordem política e social de caráter democrático (LIZIERO; CARVALHO, 2018, p. 1.489).

A Suíça foi a primeira democracia contínua da Europa que adotou a federação moderna daquele continente, “combinando o histórico modelo confederativo germânico e o modelo constitucional norte americano de 1787” (TOMIO; ORTOLAN; CAMARGO, 2010).

Desde 1848, o sistema federal suíço é dividido em três níveis: a federação, os cantões e as comunas, cada qual com um nível de autonomia, poder legais e responsabilidades e cada cantão com a sua própria constituição.

O federalismo adotado pela Suíça o torna único, tendo como nota particular o fato de a Confederação Suíça não ter soberania, e sim os cantões, “desde que sua soberania não seja limitada pela Constituição Federal; eles exercem todos os direitos não delegados à Confederação” (com o art. 3º da Constituição suíça), evidenciando, assim, “uma federação pouco centralizada, marcada, sobretudo, pela singular descentralização legislativa e administrativa quanto às matérias do Grupo I, ou seja, quanto aos poderes de soberania” (TOMIO; ORTOLAN; CAMARGO, 2010, p. 86).

O federalismo moderno na Alemanha deita raízes na Confederação Alemã no Congresso de Viena em 1815 e é resultado de processos históricos da unificação alemã em fins do século XIX; das duas grandes guerras; da guerra fria e da reunificação em fins do século XX, estando, atualmente, estruturado pela Lei Fundamental de Bonn de 1949.

As características do modelo alemão remontam às antigas experiências federativas alemãs, sobretudo, do modelo federativo do Império alemão, criado por Bismarck, 1871-1918, e da República de Weimar (1919-34).

A Constituição de Weimar de 1919 dispôs ações de natureza coope-rada entre os entes da federação, dando origem ao modelo de federalismo cooperativo, que serviu de inspiração ao modelo norte-americano durante o período político do *New Deal*.

No entanto, à medida que a Lei Fundamental de Bon permitiu uma evolução para um federalismo assimétrico e coordenado, e sobretudo com a queda do Muro de Berlin, o federalismo cooperativo alemão demonstrou sua capacidade de coordenação, pois era necessário homogeneizar, por imperativo constitucional, as condições de vida em todo país (BACHUR, 2014, p. 385).

Desde então, o federalismo alemão primou pela descentralização política, fortalecimento da democracia e do pluralismo político e social, baseado em uma fórmula de organização política, de trabalho articulado e coordenado entre a instância federal (*Bund*) e as instâncias estaduais (*Länder*), em prol de objetivos comuns e soluções orientadas pelo princípio da subsidiariedade.

Nesse contexto, a Lei fundamental estabeleceu um sistema de repartição de competências, concentradas na União (mas que contam com a participação estadual via *Bundesrat*), e funções administrativas concentradas nos *Länder* (mas que contam com alguma participação da União), que se baseia muito mais na cooperação do que na separação, independência e autonomia típicos do modelo dual estadunidense (BACHUR, 2014, p. 386).

A cooperação nesse modelo de federalismo não se resume a uma simples cooperação genérica entre União e Estados-membros, e sim uma cooperação em estrito senso, entre eles existe na tomada conjunta de decisões no coexercício de competências, com fundamento no objetivo nacional do desenvolvimento equilibrado.

Existem cerca de vinte e cinco Estados federais no mundo contemporâneo, com matrizes provenientes tanto do federalismo alemão quanto do federalismo norte-americano em alguns deles (genericamente falando), mas que guardam as mesmas principais características: 1) existência de uma lei máxima instituidora da forma de federalismo. 2) existência de duas ou mais esferas de governo, dotados de autonomia financeira, administrativa e política; 3) indissociabilidade dos entes que compõem a federação; e 4) indicação da repartição das competências entre os entes da federação (CASSEB,1999).

No Brasil, a forma federativa brasileira foi instituída a partir do Decreto n. 1, de 15 de novembro de 1889, e oficializada em 1891, com a Constituição Republicana, sendo desde então mantida nas Constituições posteriores, com uma dinâmica marcada por “movimentos pendulares”, ora com momentos de maior autonomia dos Estados, ora de forte centralização administrativa e fiscal (MARRAFON, 2014).

Embora a atuação dos entes federados ainda guarde resquícios do paradigma estadualista e do seu oposto centralista, a Constituição Federal de 1988 inspirou-se no modelo alemão ao estabelecer competências comuns (art. 23, CF/88) e concorrentes (art. 24, CF/88) entre eles, de forma claramente compartilhada, sinalizando, assim, um federalismo com um viés mais cooperativo ou de equilíbrio do que dual ou competitivo.

A adoção do federalismo cooperativo no contexto brasileiro pode ser depreendido, como leciona Marrafon (2018), pela própria configuração dos princípios fundamentais da Carta Cidadã, que, em seu art. 1º, informa a República como formada pela união indissolúvel entre seus entes federativos,

sendo vedado o direito de secessão em decorrente da indissolubilidade do vínculo federativo, elevada a categoria de cláusula pétrea, conforme o art. 60, § 4º, inciso I da CF.

Diferentemente de outras federações, a brasileira é formada por um sistema que engloba três níveis de governo (triplo federalismo): União, Estados e Municípios, todos dotados de tríplex autonomia, mas que, de acordo com o art. 3º, II, juntos devem atuar em prol do desenvolvimento nacional (art. 3º, II), com competências comuns relevantes (art. 23), colocando, assim, o caráter cooperativo como importante “vetor interpretativo que deve reger as relações federativas no Brasil”.

Tem sido cada vez maior a exigência de que as ações dos entes federativos estejam pautadas pela comunhão de esforços, ajudas, atuação concertada sem titubeios, em ações colaborativas, complementares, suplementares e supletivas, respeitadas as suas autonomias organizacionais, de autogoverno e administrativas, para a consecução de metas de interesse da coletividade e do próprio Estado.

A ideia do federalismo cooperativo é de aumentar a eficiência e a superação de dificuldades em prol do bem comum, por meio de uma coordenação colaborativa harmônica, a partir do diálogo franco e direto com a ordem pública e jurídica, na medida em que é instrumento, conforme regime distributivo de competências, que não é estático, tampouco pronto e acabado, dado seu caráter interconectivo, de realização de direitos fundamentalíssimos e de estabilização das instituições e dos Poderes do Estado em seus diversos segmentos.

A doutrina costuma destacar que o êxito do federalismo depende da combinação entre os princípios do federalismo da autônoma e da cooperação, e embora a literatura especializada em políticas de saúde seja bastante coesa em clamar pelas vantagens de sistemas descentralizados, a convergência se desfaz quando se trata das reais características cooperativas do federalismo no setor da saúde, que passa, dentro outros fatores, pela falta de coordenação política e baixa responsabilização entre os três entes em termos dos resultados da política pública (RIBEIRO; MOREIRA, 2016).

Não obstante, dentro de uma sociedade que se dispõe a tratar a todos com a mesma consideração e cujos cidadãos têm igual valor, requer-se, diante da lacuna legal, para a consecução da máxima normatividade e eficácia do

Estado Federal desenhado pela norma constitucional, que seja dada uma interpretação e aplicação ao seu federalismo conectado com os valores justiça social, da dignidade da pessoa humana, da solidariedade, dentre outros.

Nessa dimensão do federalismo está ínsita a ideia de compromisso com a coletividade e de reciprocidade entres as unidades componentes da Federação, associada ao princípio da cooperação que sugere a evolução do exercício da autonomia para um cenário de ações cooperativas, coordenadas e convergentes, tanto verticalmente (União para com os outros entes), quanto horizontalmente (entre Estados-membros), em um coexercício das competências, para concretização progressiva dos objetivos fundamentais do Estado, o que inclui a corresponsabilização das três esfera de governo pelo princípio da solidariedade.

O princípio da solidariedade pode ser encontrado em diversos dispositivos, mas está expresso no art. 3º, I da CF, preconizando a ajuda mútua e atuação conjunta dos membros da comunidade, pautada pela solidariedade, na qual a ajuda recíproca permite maior desenvolvimento e redução de desigualdades regionais.

III – Responsabilidade dos entes federados pela estruturação das unidades públicas de saúde

O direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à qualidade de vida sadia, previsto no art. 225, *caput*, da CF, está diretamente ligado à saúde do trabalhador, ou seja, a implantação de medidas de prevenção contra os acidentes do trabalho e as enfermidades profissionais.

Não é por outra razão que o art. 200, inciso VIII, atribui ao sistema único de saúde o dever de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

No mesmo sentido, o art. 7º, da Constituição da República, assegura ao trabalhador, dentre outros que visem à melhoria de sua condição social, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII).

No nível internacional a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou a Convenção n. 155/81, ratificada pelo Brasil, que determinou a definição e execução de uma política nacional que vise prevenir

os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho (art. 4º).

Conquanto se tenha um comando constitucional de máxima efetividade e de imperatividade, tanto no que se refere ao caráter programático das normas, quanto no que diz respeito à necessidade de proteção à saúde, enquanto elemento inerente à vida e à dignidade humana, as normas de proteção à saúde e à segurança do trabalho nas unidades de saúde sempre foi relegada ao segundo plano, o que se reflete nos altos índices de acidente de trabalho típico no setor.

Como lembra Cavalheiro, os elevados índices de acidente de trabalho na atividade econômica de atendimento hospitalar — CNAE 8610 — que constam da tabela de Acompanhamento Mensal do Benefício Auxílio-Doença Acidentário emitida pela Secretaria de Previdência do Ministério da Economia em 2019, colocam a atuação em atividades de saúde no Brasil como um dos mais perigosos na prática (CAVALHEIRO, 2020).

No seminário “Saúde na Saúde”, realizado em março/2018, na Procuradoria-Geral do Trabalho (PGT), em Brasília, foi apresentado um estudo feito pela União Europeia que apontou uma taxa de 34% maior de acidentes de trabalho na área de saúde do que em outros setores. Na ocasião, durante a abertura, o coordenador nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública (CONAP) do MPT, Cláudio Gadelha, ressaltou o “caos” na saúde pública e relação aos profissionais que atuam na área, destacando que “muitos se esquecem de enfatizar a situação precária e de exposição a altos riscos desses trabalhadores, em especial nas unidades públicas de saúde” (BRASIL, PGT, 2018).

Em complementação, a Vice-coordenadora da mesma Coordenadoria, Carolina Mercante, pontuou que o setor é marcado pela exigência de jornadas extenuantes e com mau dimensionamento de quadro de pessoal nos hospitais, o que resulta em sobrecarga de trabalho e mais riscos não apenas para o profissional, como para o paciente (BRASIL, PGT, 2018).

No mesmo evento, o então Procurador-geral à época, Ronaldo Fleury, informou que o índice de subcomunicação de acidentes do trabalho no Brasil chega a 90%, o que requer mais ações de conscientização e treinamento

de trabalhadores em unidades hospitalares, enfatizando a necessidade de orientação dos profissionais que atuam no segmento sobre os riscos de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais em hospitais públicos (BRASIL, PGT, 2018).

Em audiência pública realizada em 2019, com o objetivo de discutir a efetivação das medidas presentes em recomendações expedidas anteriormente aos hospitais públicos, a Procuradoria Geral do Trabalho (PGT) apresentou uma série de irregularidades constatadas em inspeções, como falhas na aplicação ou ausência de comprovação do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), do Programa de Controle Médico de Saúde (PCMSO) e de outras medidas voltadas à saúde e segurança do trabalho, além de falta de treinamento de funcionários, ausência de equipamentos de proteção individual (EPIs) e armazenamento inadequado de resíduos (BRASIL, PGT, 2019).

A chegada da pandemia potencializou ainda mais esse quadro que já estava para lá de caótico. Trabalhar em unidades de urgência e emergência e naquelas que lidam direta ou indiretamente com a Covid-19 em que vida e morte passam diariamente pelo olhar dos profissionais da saúde, por si só, pode causar problemas na saúde mental dos trabalhadores, seja pelo intenso trabalho, as condições no local de trabalho e, mais recentemente, as incertezas quanto aos riscos de contaminação durante um atendimento, seja pela ansiedade, estresse e sofrimento psíquico que podem surgir durante o período.

Estudo publicado na revista JAMA (LAI J., 2019) avaliou a magnitude dos resultados em saúde mental e fatores associados entre 1257 profissionais de saúde que trataram pacientes expostos à Covid-19 na China, sendo 39,2% médicos e 60,8% enfermeiros, todos com idade entre 26 e 40 anos e a maioria era mulher (76,7%) e 41,5% eram profissionais alocados para cuidar exclusivamente de pacientes de Covid-19.

Uma considerável proporção destes profissionais apresentou sintomas de depressão (50,4%), ansiedade (44,6%), insônia (34,0%) e angústia (71,5%). Enfermeiros, mulheres, que trabalhavam na linha de frente e em Wuhan — primeiro epicentro da pandemia — experimentaram níveis mais severos destes sintomas e os profissionais de hospitais secundários reportaram sintomas mais severos que os trabalhadores de hospitais terciários, os maiores escores nas escalas de sintomas psiquiátricos.

Dessa maneira, os autores concluíram que médicos e enfermeiros em hospitais que assistem pacientes com Covid-19 na China relataram altas taxas de sintomas de depressão, ansiedade, insônia e angústia (LAI J., 2019).

Segundo relatório do Conselho Federal de Enfermagem (COFEN) e da Fundação Oswaldo Cruz, até o dia 27 de abril de 2020, 4.602 profissionais de enfermagem já tinham sido afastados por suspeita da Covid-19, e 57 perderam suas vidas pela doença ou em casos suspeitos, ainda não confirmados, totalizando, até aquele momento, 73 trabalhadores de saúde brasileiros mortos pelo novo coronavírus (TEIXEIRA, 2020, p. 3.471).

Diferentemente do que ocorreria em momentos pretéritos em que vigia altos índices de subnotificação de doenças ocupacionais ou mortes dos profissionais de saúde vinculados à unidades públicas de saúde, durante a pandemia foram vários os levantamentos feitos por associações profissionais e pelo Ministério Público, inclusive com a oitiva de profissionais de saúde que atuam diretamente em unidades hospitalares para o atendimento de pacientes de Covid-19⁽¹⁾, que dão conta da gravidade da situação vivenciada nos serviços de saúde e da total falta de prevenção e políticas de segurança do trabalho nas unidades de saúde, algumas inclusive em estado de abandono que ensejaram a atuação dos vários ramos do Ministério Público, como no caso do Hospital Federal de Bonsucesso no Estado do Rio de Janeiro amplamente divulgado pela mídia.

Ainda no Estado do Rio de Janeiro, diante do caos instaurado nas 8 (oito) unidades de emergência e urgência do Município do Rio de Janeiro (Lourenço Jorge, Souza Aguiar, Salgado Filho, Miguel Couto, Evandro Freire, Pedro II, Albert Schweitzer e Rocha Faria) houve o ajuizamento de ação civil pública pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) que ensejou na assinatura de um acordo judicial prevendo uma série de medidas de prevenção de saúde e segurança do trabalho, tombada sob o n. ACPCiv 0100340-56.2020.5.01.0079, em trâmite na 79ª Vara do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro.

Dentre as medidas de prevenção de saúde e segurança previstas no acordo merecem destaque as seguintes: desenvolver e implementar plano

(1) Cita-se, à guisa de exemplo, os depoimentos e relatórios de fiscalização do COREN/CRM-RJ, constante das ACPCivs 0100378-72.2020.5.01.0013 (Hospital Municipal Miguel Couto), 0100370-10.2020.5.01.0009 (Hospital Municipal Salgado Filho), 0100382-50.2020.5.01.0065 (Hospital Municipal Souza Aguiar), ajuizadas pelo MPT-RJ.

de contingência para cada uma das unidades abrangidas pelo acordo, de acordo com as peculiaridades de cada qual, observadas as recomendações das autoridades federais, estaduais e municipais; promover treinamento e capacitação, bem como promover esforços para identificar falhas ou ausência de treinamento, por meio da disponibilização de um canal para este fim aos trabalhadores; fornecer equipamentos de proteção individual adequados aos riscos a que estão submetidos os trabalhadores; disponibilizar, de forma gratuita, e com ampla divulgação, apoio psicossocial aos trabalhadores; e adotar medidas tendentes à complementação de mão de obra, de forma a atender o quantitativo mínimo de profissionais previstos no plano de contingência da unidade, de modo a garantir o atendimento regular da referida unidade de saúde.

São apontados como causa do abandono das unidades de saúde brasileiras, com destaque para o artigo “A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19”, que, dentre outros aspectos trata na questão da “Gestão do Trabalho em Saúde no Brasil” no SUS ao nível federal, estadual e municipal, de falta de uma política de desenvolvimento de recursos humanos em saúde com valorização do planejamento, da regulação das relações de trabalho e da educação permanente dos profissionais do setor (TEIXEIRA, 2020, p. 3.469).

Indicam os autores ainda estudos que demonstram os problemas decorrentes do subfinanciamento do SUS, dos congelamentos dos gastos no setor, da deterioração dos serviços e da precarização da força de trabalho, e seus efeitos negativos na prestação de serviços de atenção, sobretudo na atenção primária, pelas mudanças na lógica do financiamento ocorridas nos últimos anos. (TEIXEIRA, 2020, p. 3.470).

Na mesma linha, para Cavalheiro (2020) grande parte das mazelas detectadas no meio ambiente de trabalho na rede pública de saúde resulta da ausência ou insuficiência de repasse de receitas tributárias e financeiras para o Sistema Único de Saúde (SUS) entre os entes federativos destinadas à saúde pública e do desmonte do sistema reforçado por novas regras de financiamento, a exemplo do modelo publicado na Portaria MS n. 2.979/19.

Disso se nota que os problemas relacionados ao meio ambiente de trabalho nas unidades públicas de saúde não são de caráter normativo ou teórico, mas sim decorrentes da incompetência na gestão que acaba acarretando a ineficácia da proteção da saúde e segurança dos trabalhadores do setor.

O desrespeito às normas de proteção ao meio ambiente de trabalho nas unidades de saúde está relacionado com a incapacidade técnica e financeira da maioria dos Municípios de cumprirem sozinhos o preceito universalizador e o atendimento integral da saúde, o que os torna reféns da cooperação técnica e financeira dos Estados-membros e da União e (CF, art. 30, VII) e, portanto, sujeitos a ter de ceder poder decisório à União.

Esse cenário de desequilíbrio federativo vertical tornou-se ainda mais evidente no combate à Covid-19, com a aprovação da PEC (10/2020) denominada “orçamento de guerra”, que visa a praticamente esvaziar a atuação dos outros entes no tocante ao enfrentamento da crise, reforçada ainda com a edição da Lei n. 13.979/20, que é claramente uma tentativa de resgatar um modelo, abandonado pela Constituição de 1988, de federalismo centralizado e autoritário, em nome da proteção à saúde.

No entanto, embora a Constituição tenha optado pela municipalização na execução dos serviços de saúde, no que diz respeito à saúde, a União e os Estados-membros não podem ser tidos como indiferentes ao problema da saúde da população, pois, por imperativo constitucional, o financiamento do sistema de saúde é da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (CF, art. 198, § 1º), criando-se a responsabilidade tripartite dentro de um federalismo do tipo solidário, ao impor a competência comum da União, dos Estados-membros, do Distrito Federal e dos Municípios (CF, art. 23, II).

Na lição de José Afonso da Silva (2007, p. 273) deve ser entendido na expressão competência comum que “a prestação do serviço por uma entidade não exclui igual competência de outra — até porque aqui se está no campo da competência-dever, porque se trata de cumprir a função pública de prestação de serviços à população”.

Acompanha a ideia de federalismo solidário a responsabilização solidária, no aspecto institucional, entre os três entes da federação, quando se interpreta sistematicamente o art. 23, II, da CF com as disposições do art. 198 que tratam das diretrizes orientadoras da organização do sistema de saúde no sentido de que as ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de forma descentralizada e com direção única em cada esfera de governo.

Essa descentralização administrativa do SUS tem escopo exclusivo de aumentar a eficiência e a qualidade da rede pública de saúde, sendo a gestão das ações e dos serviços de saúde corresponsabilidade dos três entes, de forma solidária e participativa, não se prestando ser utilizado para afastar, reduzir ou suprimir o necessário repasse de verbas públicas para garantir o correto funcionamento das unidades de saúde e, do próprio meio ambiente de trabalho dos profissionais que atuam no atendimento à saúde pública hospitalar, seja no atendimento básico, na urgência e emergência ou no combate à pandemia.

A leitura da solidariedade do art. 23, II, da Constituição Federal é a que tem sido feita pelo Supremo Tribunal Federal, como se verifica no julgamento do Recurso Extraordinário n. 855.718-RN, em que a Corte reafirmou precedentes no sentido de que os entes federativos têm responsabilidade solidária pela prestação de serviços de saúde, independentemente da divisão de atribuições, por ser o art. 23 da CF o próprio fundamento da solidariedade entre as esferas de governo.

A aplicação da responsabilidade solidária da União, Estados e Municípios revela um caminho para se buscar a reversão do caótico estado que se encontra o Sistema Único de Saúde, tanto quanto no que diz respeito à a saúde pública, como no meio ambiente de trabalho dos profissionais da atividade de atendimento público hospitalar, de solução de problemas financeiros, de resguardo do bem maior da vida e da supremacia da Constituição.

A preservação e proteção ao meio ambiente de trabalho dos profissionais da atividade de atendimento público hospitalar, a partir do aperfeiçoamento das estruturas físicas e de pessoal das Unidades de Saúde do SUS, para o melhor desempenho das ações das Equipes de atendimento, deve ser pauta prioritária na reestruturação das unidades de saúde dos três níveis, colocando-se como centro das políticas públicas a implementação e o avanço das ações em Saúde do Trabalhador, composta pela intervenção articulada em uma tríplice dimensão: a promoção da saúde, a prevenção das enfermidades e acidentes e a atenção curativa (COSTA; LACAZ; JACKSON FILHO; VILELLA, 2013).

Não há como dissociar os princípios da prevenção e da precaução em relação ao meio ambiente de trabalho nas unidades públicas do direito à saúde, posto que toda prestação de serviços nesse sentido nas unidades de

saúde pública possui impacto direto não só sobre os profissionais de atendimento à saúde, mas de toda a coletividade, uma vez que os profissionais de saúde fazem parte da infraestrutura de resposta do Estado Federal à defesa da vida, sobretudo na pandemia.

Sem se descuidar da importância nos demais ofícios e profissões, na área da saúde a manutenção de um meio ambiente de trabalho seguro, equilibrado, hígido e não degradante (que reflète, conseqüentemente, no atendimento à população), é dever fundamental e estratégico, por suplantarem os limites da tutela da integridade física do trabalhador e do meio ambiente de trabalho, principalmente em momento de pandemia, pois o profissional contaminado pode se tornar vetor de transmissão de doenças para dezenas de pessoas com quem mantém contato nas unidades de saúde, quer seja paciente, quer seja colega de labor, bem como seus próprios familiares, ao voltar para casa.

Daí a importância de uma política pública voltada, em uma primeira dimensão, na promoção da saúde ocupacional destinadas ao trabalhador da área da saúde nas unidades públicas, baseada no princípio da igualdade, na qualidade de vida no trabalho e na redução ou eliminação de riscos ocupacionais nos diferentes contextos de trabalho, para além das questões relacionadas ao acidente em serviço, insalubridade, penosidade e risco de vida, tendo como referência as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, notadamente a Norma Regulamentadora n. 32 do Ministério do Trabalho e Emprego, quando há execução de atividades relacionadas à prestação de assistência à saúde da população.

No que tange a segunda dimensão, por sua condição de atendimento à saúde, os profissionais de saúde precisam ser priorizados na política de saúde; ter acesso, no próprio local onde prestarão os serviços, de modo a não se exporem desnecessariamente e não se converterem em disseminadores de doenças, à treinamento e instruções detalhadas, fornecidas previamente pela unidade de saúde, sobre às atividades que irão exercer, bem como à capacitação adequada sobre o uso do Equipamento de Proteção Individual (EPI), que devem: a) ser consistentes e adequadamente utilizados quando necessário; b) inspecionados, mantidos e substituídos regularmente; c) removidos, limpos e armazenados ou descartados adequadamente, conforme aplicável, para evitar a contaminação de si mesmo, de outras pessoas ou do meio ambiente, dentre outras.

Embora o uso correto do EPI possa ajudar a evitar algumas exposições, ele não deve substituir outras estratégias de prevenção, sobretudo as de proteção coletiva, de controle de engenharia e administrativo em ambientes e processos de trabalho para identificar e intervir nos fatores e situações de risco às quais os trabalhadores possam estar expostos durante suas atividades laborais, visando a eliminar ou, na sua impossibilidade, atenuar e controlar estes fatores e situações, além de outras, a critério da CCIH e outros órgãos de proteção à saúde e à segurança do estabelecimento de saúde, mediante justificativas técnicas que estejam em conformidade com as Notas Técnicas das autoridades sanitárias sobre o tema.

Por fim, ao lado das medidas preventivas devem ser empregadas políticas de atenção curativa que levem em consideração também os aspectos psicossociais, com a substituição do paradigma doença-cura, para um modelo de atenção à saúde, concebido como estado geral decorrente do modo de se levar a vida em todos os aspectos: físicos, psíquicos, sociais, econômicos, culturais e ambientais.

IV – Conclusão

A Constituição Federal de 1988 determina que os três níveis da federação — governos federal, estadual e municipal — financiem o Sistema Único de Saúde (SUS), gerando receita necessária para custear as despesas com ações e serviços públicos de saúde, o que, por óbvio, inclui as estruturas dos locais de atendimento, e, conseqüentemente, do meio ambiente de trabalho dos profissionais de saúde.

Paralelamente ao financiamento do SUS, há um dever de proteção especial do Estado em relação à segurança e saúde dos profissionais que lidam com a saúde pública, impondo aos entes estatais que, concorrentemente, art. 23, *caput*, da CRFB de 88, ajam no sentido de cumprir seu “dever de proteção”.

A promoção dos atos indispensáveis à concretização do direito à saúde e à defesa do meio ambiente é responsabilidade solidária da União, Estados e Municípios, por conta do ideário do federalismo cooperativo.

O intento é articular e integrar cada vez os mecanismos de coordenação e cooperação intergovernamentais, tanto vertical como horizontal, com a criação de canais de negociação que diminuam a competição entre os entes federados e os aproximem das necessidades populacionais, sob o

viés da proporcionalidade, que no caso presente, e tanto para os precisam de cuidado quanto para os que os dispendem, se atrelem ao meio ambiente de trabalho.

É chegada a hora de abandonar-se a lógica da indenização em prol de condutas preventivamente pró ativas em defesa dos profissionais de saúde, em razão da própria indivisibilidade do meio ambiente de trabalho, atribuindo-se a responsabilidade conjunta pela ambiência laboral no SUS a todos os entes da Federação, independentemente do administrador da esfera do SUS, diante do dever de preservar e cuidar da saúde do seu pessoal da saúde.

A síntese que pode ser feita é que a solução para os principais problemas que afetam o federalismo brasileiro depende menos do ideário desenhado na Constituição e das instituições que o modelam do que (a) do encaminhamento de conflitos políticos mais amplos, em que o das desigualdades regionais inscreve-se, e (b) da redefinição de prioridades governamentais — tema, portanto, do território das políticas públicas e não da Constituição, mas que precisa ser prontamente revisto e colocado no centro das políticas públicas com a implementação e o avanço das ações em Saúde do Trabalhador de promoção da saúde, prevenção das enfermidades e acidentes e a atenção curativa.

Referências

BACHUR, João Paulo. Federalismo fiscal, atribuições fiscais constitucionais e equalização regional: EUA, Alemanha e Brasil em perspectiva comparada. *Revista do Serviço Público*, 56(4), p. 377-401, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.21874/rsp.v56i4.237>.

BITENCOURT M. O.; MÜLLER L. Relação entre uso de equipamentos de proteção individual e o absenteísmo no trabalho. *Revista Especialize On-line IPOG – Goiânia*, v.1, n.15, julho, 2018. Disponível em: <https://ipog.edu.br/wp-content/uploads/2019/12/maira-oliveira-bitencourt-pmflo003-610812.pdf>. Acesso em: 1º jun. 2020.

BONAVIDES, Paulo. (1980) O caminho para um federalismo das regiões. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, ano 17, n. 65, p. 115-126. jan/mar 1980. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/22/browse?type=author&value=Bonavides%2C+Paulo>. Acesso em: 1º jun. 2020.

BRASIL. *Portaria n. 2.979, de 12 de novembro de 2019*. Institui o Programa Previne Brasil, que estabelece novo modelo de financiamento de custeio da Atenção Primária à Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde, por meio da alteração da Portaria de Consolidação n. 6/GM/MS, de 28 de setembro de 2017. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2019. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-2.979-de-12-de-novembro-de-2019-227652180>. Acesso em: 23 jun. 2020.

BRASIL. *Lei n. 13.979, de 6 de fevereiro de 2020*. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus

responsável pelo surto de 2019. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2020. Disponível em: <http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>. Acesso em: 23 jun. 2020.

BRASIL. Procuradoria Geral do Trabalho (PGT), 2018. *Seminário “Saúde na saúde”*. Brasília, 28 fev. 2018. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/taxa-de-acidentados-de-trabalho-e-34-maior-na-area-de-saude>. Acesso em: 22 jun. 2020.

BRASIL. Procuradoria Regional do Trabalho (PGT), 2019. *Audiência pública debate irregularidades nos hospitais públicos do DF*. 28.06.2019. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/audiencia-publica-debate-irregularidades-em-hospitais-publicos-do-df>. Acesso em: 22 jun. 2020.

CAVALHEIRO, Ruy F. G. L. Profissionais de saúde enfrentam risco maior com a Covid-19. *Revista CONJUR*, 15 jun. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-jun-15/mp-debate-profissionais-saude-enfrentam-risco-maior-covid-19>. Acesso em: 23 jun. 2020

CASEB, Paulo Adib. *Federalismo: aspectos contemporâneos*. Coleção saber jurídico. São Paulo: Juarez de Oliveira, 1999.

COSTA, Danilo. LACAZ, Francisco Antonio de Castro. JACKSON FILHO, José Marçal. VILELA, Rodolfo Andrade Gouveia. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. *Rev. Bras. Saúde Ocup.*, São Paulo, 38 (127): 11-30, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbso/v38n127/v38n127a03.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021.

CUNHA, Fabiana Azevedo da. *Federalismo fiscal no Brasil: a realidade do federalismo competitivo e a busca da cooperação e do equilíbrio*. 2006. 220 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

DALLARI, Dalmo de Abreu. *Elementos de teoria geral do estado*. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

HESSE, Konrad. *Elementos de Direito Constitucional da República Federal da Alemanha*. Trad. Luís Afonso Heck. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

KRAMNICK, Isaac. Apresentação. In: MADISON, James; HAMILTON, Alexander; JAY, John. *Os artigos federalistas*. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993. p. 9-11.

LAI J. *et al.* Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019. *JAMA Netw Open*. 2020 mar. 2;3(3):e203976. Disponível em: <https://jamanetwork.com/journals/jamanetworkopen/fullarticle/2763229>. Acesso em: 1º maio 2020.

LIZIERO, Leonam Baesso da Silva; CARVALHO, Fabrício. Federalismo e centralização no Brasil: contrastes na construção da federação brasileira. *Revista de Direito da Cidade*, vol. 10, n. 3, 2018. DOI: <https://doi.org/10.12957/rdc.2018.3266>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/32661>. Acesso em: 1º jun. 2020.

MARIOTTI, Alexandre. *Teoria do estado*. Porto Alegre: Ed. Síntese, 1999

MARRAFON, Marco Aurélio. Novo pacto federativo para aprimorar a democracia brasileira. *Revista Consultor Jurídico*, 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-abr-21/constituicao-poder-pacto-federativo-aprimorar-democracia-brasileira#author>. Acesso em: 15 jun. 2020.

_____. Federalismo cooperativo exige reciprocidade entre entes federativos. *Revista Consultor Jurídico*, 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-jul-09/constituicao-poder-federalismo-cooperativo-exige-reciprocidade-entre-entes-federativos>. Acesso em: 15 jun. 2020.

MENDES, Gilmar. Voto ADIs 6.341 e 6.343, rel. Min. Marco Aurélio de Mello. *Revista Consultor Jurídico*. Brasília, 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/voto-gm-competencia-concorrente.pdf>. Acesso em: 22 jun. 2020.

ORNELL, Felipe et al. The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of healthcare professionals. *Cadernos de Saúde Pública*, [S.L.], v. 36, n. 4, p. 0-0, abr. 2020. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-311x00063520>. Acesso em: 22 jun. 2020.

RAMMÊ, Rogério Santos. O federalismo em perspectiva comparada: contribuições para uma adequada compreensão do federalismo brasileiro. *Revista Eletrônica Direito e Política*, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.10, n. 4, 3º quad. 2015. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica. Acesso em: 06 jun. 2020.

RIBEIRO, Ricardo Lodi. Do federalismo dualista ao federalismo de cooperação — a evolução dos modelos de estado e a repartição do poder de tributar. *Revista Interdisciplinar de Direito*, Faculdade de Direito de Valença. v. 16, n. 1, p.335-362, jan./jun. 2018.

RIBEIRO, José Mendes; MOREIRA, Marcelo Rasga. A crise do federalismo cooperativo nas políticas de saúde no Brasil. *Revista Saúde Debate*, Rio de Janeiro, v. 40, número especial, p. 14-24, dez. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/sdeb/v40nspe/0103-1104-sdeb-40-spe-0014.pdf>. Acesso em: 27 mar. 2021. DOI: 10.1590/0103-11042016S02.

SILVA, José Afonso da. *Comentário Contextual à Constituição*. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

TEIXEIRA, Carmen Fontes de Souza *et ali*. A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19. *Ciênc. Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 25, n. 9, p. 3.465-3.474, set. 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232020000903465&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 02 dez. 2020. *Epub* Aug. 28, 2020. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020259.19562020>.

TOMIO, Fabricio Ricardo de Limas; ORTOLAN, Marcelo Augusto Biehl; CAMARGO, Fernando Santos de. Análise comparativa dos modelos de repartição de competências legislativas nos estados federados. *Revista da Faculdade de Direito UFPR*, Curitiba, n. 47, p. 29-64, 2010. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/download/30686/19807>. Acesso em: 07 jun. 2020.

ZAGO, Mariana Augusta dos Santos. *Federalismo no Brasil e na Alemanha: estudo comparativo de repartição de competências legislativas e de execução*. 2016. Tese (Doutorado em Direito do Estado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016. DOI:10.11606/T.2.2016.tde-04102016-181431.

ZIMMERMANN, Augusto. *Teoria geral do federalismo democrático*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

**As Diversas Perspectivas da Colisão
de Direitos Humanos na Era Digital:
Elementos para a Compreensão e para
a Solução de Aparentes Antinomias**

Daniel Gemignani

Resumo: A era digital trouxe consigo a necessidade de se repensar a afirmação dos direitos humanos. As mudanças desencadeadas por essa nova realidade têm suscitado discussões que exigem a ressignificação de perspectivas forjadas para uma era ainda analógica, considerando as potencialidades do tratamento de dados. Nesse sentido, tem o presente trabalho a pretensão de apresentar novas perspectivas acerca da colisão entre direitos humanos, assim como elementos para a solução de aparentes antinomias.

Palavras-chave: Direitos humanos — Era digital — Antinomias.

Abstract: The digital age brought with it the need to rethink the human rights. The changes triggered by this new reality have given rise to discussions that require a new approach, considering the potential of data processing. In this regard, the present essay intends to present new perspectives on the competing human rights, as well as elements for the solution of antinomies.

Keywords: Human rights — Digital age — Antinomies.

1. Introdução

A afirmação dos direitos humanos é tema que há tempos vem sendo objeto de estudo⁽¹⁾. Sua análise, contudo, pode ser compreendida não apenas a partir de aspectos históricos, mas também da perspectiva daqueles que buscam sua efetivação. Nesse sentido é a distinção apresentada por Celso Lafer:

6. Na análise dos processos de asserção e mudança dos direitos do homem, na História, creio que é útil recorrer à distinção entre a perspectiva *ex parte populi* — a dos que estão submetidos ao poder — e a perspectiva *ex parte principis* — a dos que detêm o poder e buscam conserva-lo. Esta distinção que permeia a história do pensamento político não há de ser entendida como dicotomia do tipo dualista, ou seja, como cisão taxativa, graças a qual uma perspectiva exclui a outra. Trata-se, na verdade, de uma dicotomia do tipo pluralista que procura classificar, combinando, uma realidade complexa e uma permanente transformação.⁽²⁾

Essa distinção de perspectivas permite que se compreenda as disputas relativas ao tratamento de dados na era digital em suas mais diversas situações, como, *e.g.*, a definição de mínimos protetivos, quem deveria ser incumbido dessa proteção e a identificação das inúmeras colisões possíveis entre direitos, com suas respectivas repercussões. As novas tecnologias

(1) Nesse sentido, por todos, LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. 1. ed., 4. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

(2) *Ibidem*, p. 125.

apresentam-se, portanto, como catalisadoras de mudanças, notadamente ao evidenciarem colisões entre direitos⁽³⁾ — alguns dos quais, inclusive, próprios da era digital⁽⁴⁾.

2. As colisões entre direitos humanos na era digital e os pressupostos para a solução de aparentes antinomias

2.1. O necessário estabelecimento de padrões mínimos de decisão

A evolução científica trouxe, à já complexa questão da afirmação de direitos, a necessidade de se discutir técnicas para a solução de aparentes antinomias entre direitos humanos, em especial quando se considera a miríade de atores envolvidos nessa questão⁽⁵⁾. A solução para as colisões entre

(3) Nesse sentido, CELESTE, Edoardo. Digital constitutionalism: a new systematic theorisation. *International Review Of Law, Computers & Technology*, [S.L.], v. 33, n. 1, p. 76-99, 2 jan. 2019. Informa UK Limited. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/13600869.2019.1562604>, p. 3; e, GILL, Lex; REDEKER, Dennis; GASSER, Urs. Towards Digital Constitutionalism? Mapping Attempts to Craft an Internet Bill of Rights. *Ssrn Electronic Journal*, [S.L.], nov. 2015. Elsevier BV. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2687120>. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2687120#references-widget. Acesso em: 14 ago. 2021, p. 2.

(4) RONA, Gabor; AARONS, Lauren. State Responsibility to Respect, Protect and Fulfill Human Rights Obligations in Cyberspace. *Journal of National Security Law and Policy* 8, n. 3, 2016, p. 503: “Indeed, there are a number of areas of controversy or confusion in the application of human rights law to cyberspace. Some reflect ongoing debates within the human rights legal field that pre-exist the emergence of cyber. These include questions concerning the relationship between human rights law and other international legal constructs such as the law of armed conflict, the territorial scope of application of human rights law obligations, and how to balance competing rights. But crucially, there are also a number of unique features of cyberspace that exacerbate these persistent tensions, or that call for the specific engagement/adaptation of human rights law to address new circumstances. Aspects of cyberspace that to some extent present new challenges include the mobility of data online, the amount of personal detail individuals render vulnerable through cyberspace, and the potential of acts emanating from or involving cyberspace to cause grave disruption and harm to others. Indeed, some legal scholars argue that there comes a point in which analogies and adaptations from the offline world are no longer feasible or helpful, and that international human rights law is not equipped to regulate cyber.” (itálico nosso).

(5) CELESTE, Edoardo. Digital constitutionalism: a new systematic theorisation. *International Review Of Law, Computers & Technology*, [S.L.], v. 33, n. 1, p. 76-99, 2 jan. 2019. Informa UK Limited. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1080/13600869.2019.1562604>, p. 1-2: “Such a perspective allows us to notice that contemporary society is experiencing a new constitutional moment, whose main catalyst is the disruptive impact of digital technology (see Mayer-Schönberger and Crowley 2006; Rodotà 2010; cf. Fischer-Lescano 2005; Slaughter and Burke-White 2002). As we will see more in depth in the second section, on the one hand, technological advancements have manifestly amplified the possibility for individuals to exercise their fundamental rights. One significant example of this is our unprecedented capability to communicate easily with each other, which was truly unforeseeable some decades ago. On the other hand, digital technology has also created new sources of threats to our fundamental rights. The increasing risks deriving

direitos humanos, portanto, exige que se considere as diversas perspectivas em que esses direitos são aplicados, no que se inclui os vários atores incumbidos dessa aplicação. Assim, nota-se emergir discussão sobre qual a conformação mais adequada para a tutela dos direitos na era digital.

Nesse contexto, pertinente é a menção ao caso *M.C. v. Bulgária* (*Application no. 39272/98*)⁽⁶⁾, em que a Corte Europeia de Direitos Humanos discutiu o dever da Bulgária de adotar patamar protetivo adequado, *i.e.*, mínimo, considerando a Convenção Europeia de Direitos Humanos⁽⁷⁾.

Com efeito, após discorrer sobre normas e interpretações estrangeiras e internacionais afeitas à tutela da liberdade sexual, concluiu a Corte Europeia de Direitos Humanos, dentre outras questões, que a Bulgária não havia interpretado adequadamente os termos “use of force or threats” de modo a conferir proteção ativa à vítima, dissociando-se, assim, do padrão interpretativo estrangeiro e internacional.

No aspecto, destacam-se as seguintes razões de decidir:

(b) O conceito moderno dos elementos configuradores do estupro e seu impacto na obrigação positiva dos Estados membros de prover proteção adequada às vítimas.

from the processing of our personal data facilitated by the use of digital devices are exemplary. Last, but not least, the rising relevance of digital technology in contemporary society has vested an extraordinary amount of power in non-state actors, such as the big multinational corporations and the transnational organisations which own, commercialise or manage this technology, to the detriment of traditional constitutional actors like nation states.” (itálico nosso).

(6) Disponível em *M.C. v. BULGÁRIA* (coe.int).

(7) Disponível em português em *European Convention on Human Rights* (coe.int). “Art. 3º Proibição da tortura. *Ninguém pode ser submetido a torturas, nem a penas ou tratamentos desumanos ou degradantes.* Art. 8º Direito ao respeito pela vida privada e familiar. 1. *Qualquer pessoa tem direito ao respeito da sua vida privada e familiar, do seu domicílio e da sua correspondência.* 2. Não pode haver ingerência da autoridade pública no exercício deste direito senão quando esta ingerência estiver prevista na lei e constituir uma providência que, numa sociedade democrática, seja necessária para a segurança nacional, para a segurança pública, para o bem-estar económico do país, a defesa da ordem e a prevenção das infracções penais, a protecção da saúde ou da moral, ou a protecção dos direitos e das liberdades de terceiros. Art. 13º Direito a um recurso efectivo. *Qualquer pessoa cujos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção tiverem sido violados tem direito a recurso perante uma instância nacional, mesmo quando a violação tiver sido cometida por pessoas que actuem no exercício das suas funções oficiais.* Art. 14º Proibição de discriminação. O gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação.” (destaques para os pontos tidos por relevantes pela Corte Europeia de Direitos Humanos).

[...]

155. A margem de apreciação das autoridades locais está circunscrita pelas disposições da Convenção [Europeia de Direitos Humanos]. Interpretando-as, e *considerando que a Convenção é principalmente um sistema de proteção dos direitos humanos, a Corte deve se atentar para as mudanças que vem ocorrendo com os demais Estados convenientes, e ajustar-se, por exemplo, convergindo para esses novos parâmetros [...]*.

156. [...]. Nas últimas décadas, contudo, vem se desvelando uma tendência na Europa e em outras partes do mundo no sentido de abandonar critérios formais e restritivos da legislação nessa matéria [...].

161. Independentemente da palavra utilizada pelo legislador, em inúmeros países a acusação envolvendo atos sexuais não consensuais, em qualquer circunstância, busca se assentar na interpretação dos termos legais relevantes ('coerção', 'violência', 'coação', 'ameaça', 'ardil', 'surpresa' ou outros) e a partir de uma perspectiva contextualizada e sensível das evidências.

[...]

166. A partir do exposto, *a Corte [Búlgara] é persuadida a não adotar um critério rígido para o julgamento de crimes sexuais, como prova de resistência física, sob pena de restar sem punição o crime praticado e, por consequência, em risco à proteção efetiva da liberdade sexual dos indivíduos. De acordo com os parâmetros contemporâneos nesta questão, a obrigação positiva dos Estados membros, conforme os arts. 3º e 8º da Convenção Europeia de Direitos Humanos, caracteriza-se pela apenação de qualquer ato sexual não consensual, inclusive quando não caracterizada a resistência física da vítima.*⁽⁸⁾ (itálico nosso)

(8) Tradução livre. No original, p. 30-32 do acórdão: "While the choice of the means to secure compliance with Article 8 in the sphere of protection against acts of individuals is in principle within the State's margin of appreciation, effective deterrence against grave acts such as rape, where fundamental values and essential aspects of private life are at stake, requires efficient criminal-law provisions. Children and other vulnerable individuals, in particular, are entitled to effective protection [...]. 153. On that basis, the Court considers that States have a positive obligation inherent in Articles 3 and 8 of the Convention to enact criminal-law provisions effectively

Ao final, decidiu a Corte:

170. A Corte observa que o art. 152, § 1º do Código Criminal Búlgaro não menciona qualquer requisito relacionado à resistência física pela vítima ou define estupro de forma significativamente diferente daquele identificado em outros Estados membros. [...].

171. O que é decisivo, contudo, é o significado conferido a palavras como ‘força’ e ‘ameaças’ ou outros termos utilizados em definições legais. Por exemplo, em alguns sistemas legais, ‘força’ é interpretada para a caracterização do estupro como o simples fato de alguém praticar um ato sexual, ou outros atos libidinosos, com outra pessoa, sem seu consentimento. Como acima pontuado, a despeito de diferenças nas definições legais, as Cortes de diferentes

punishing rape and to apply them in practice through effective investigation and prosecution. (b) The modern conception of the elements of rape and its impact on the substance of member States’ positive obligation to provide adequate protection. 154. In respect of the means to ensure adequate protection against rape, States undoubtedly enjoy a wide margin of appreciation. In particular, perceptions of a cultural nature, local circumstances and traditional approaches are to be taken into account. 155. The limits of the national authorities’ margin of appreciation are nonetheless circumscribed by the Convention provisions. In interpreting them, since the Convention is first and foremost a system for the protection of human rights, the Court must have regard to the changing conditions within Contracting States and respond, for example, to any evolving convergence as to the standards to be achieved (see Christine Goodwin v. the United Kingdom [GC], no. 28957/95, § 74, ECHR 2002-VI). 156. The Court observes that, historically, proof of physical force and physical resistance was required under domestic law and practice in rape cases in a number of countries. The last decades, however, have seen a clear and steady trend in Europe and some other parts of the world towards abandoning formalistic definitions and narrow interpretations of the law in this area (see paragraphs 88-108 and 126-47 above). 157. Firstly, it appears that a requirement that the victim must resist physically is no longer present in the statutes of European countries. [...]. 161. Regardless of the specific wording chosen by the legislature, in a number of countries the prosecution of non-consensual sexual acts in all circumstances is sought in practice by means of interpretation of the relevant statutory terms (“coercion”, “violence”, “duress”, “threat”, “ruse”, “surprise” or others) and through a context-sensitive assessment of the evidence (see paragraphs 95 and 130-47 above). [...]. 166. In the light of the above, the Court is persuaded that any rigid approach to the prosecution of sexual offences, such as requiring proof of physical resistance in all circumstances, risks leaving certain types of rape unpunished and thus jeopardising the effective protection of the individual’s sexual autonomy. In accordance with contemporary standards and trends in that area, the member States’ positive obligations under Articles 3 and 8 of the Convention must be seen as requiring the penalisation and effective prosecution of any non-consensual sexual act, including in the absence of physical resistance by the victim”. (itálico nosso)

países vêm buscando desenvolver interpretação de modo a alcançar qualquer ato sexual não consentido.⁽⁹⁾ (itálico nosso)

Logo, pode-se verificar que a era digital apresenta desafios às formas tradicionais de defesa de direitos, baseada em Estados nacionais com controle sobre os fatos ocorridos em seu território. As relações digitais, contudo, não se apresentam sob essa lógica, visto que se dão de forma *desterritorializada*. Não obstante isso, tem-se, ainda, dificuldades em se reconhecer padrões protetivos *universais*, ante à ausência de clareza quanto à aceitação de que determinados níveis protetivos serão aceitos por todos. Portanto, das dificuldades existentes, conclui-se que a proteção dos direitos humanos na era digital exigirá que sejam forjados instrumentos de proteção adequados, *i.e.*, um piso protetivo, minimamente controlado pelos Estados, e que sejam, também, padrões aceitos indistintamente, a fim de que eventuais colisões sejam solucionadas a partir de critérios uniformes.

2.2. O reconhecimento da existência de múltiplas instâncias de decisão

O estabelecimento de critérios mínimos de decisão com a fixação de padrões aceitos indistintamente, contudo, não é o único desafio apresentado pela era digital. No aspecto, nota-se emergir discussão acerca da forma como os direitos humanos deverão ser implementados, notadamente quando se considera a existência de diversos órgãos e instituições aptos a interpretá-los e efetivá-los. Nesse contexto, destaca-se o dever dos Estados de assegurar proteção⁽¹⁰⁾ mesmo em áreas nas quais sua soberania encontra-se

(9) Tradução livre. No original, p. 33 do acórdão. No original: “2. Application of the Court’s approach. [...], 170. The Court observes that Article 152 § 1 of the Bulgarian Criminal Code does not mention any requirement of physical resistance by the victim and defines rape in a manner which does not differ significantly from the wording found in statutes of other member States. As seen above, many legal systems continue to define rape by reference to the means used by the perpetrator to obtain the victim’s submission (see paragraphs 74 and 88-100). 171. What is decisive, however, is the meaning given to words such as “force” or “threats” or other terms used in legal definitions. For example, in some legal systems “force” is considered to be established in rape cases by the very fact that the perpetrator proceeded with a sexual act without the victim’s consent or because he held her body and manipulated it in order to perform a sexual act without consent. As noted above, despite differences in statutory definitions, the courts in a number of countries have developed their interpretation so as to try to encompass any non-consensual sexual act (see paragraphs 95 and 130-47)”.

(10) RONA, Gabor; AARONS, Lauren. State Responsibility to Respect, Protect and Fulfill Human Rights Obligations in Cyberspace. *Journal of National Security Law and Policy* 8, n. 3, 2016, p. 520: “In the case of *K. U. v. Finland*, interpreting the right to privacy under the ECHR, the European Court

ameaçada — por isso, deve este ser exercido na medida das suas efetivas possibilidades —, visto serem esses locais os mais propensos a violações dos direitos humanos no ambiente virtual⁽¹¹⁾.

Noutro giro, pertinente o reconhecimento da participação de organizações não estatais nessa tomada de decisões, considerando-se, pois, a eficácia horizontal dos direitos humanos. Cita-se, de forma exemplificativa, a aplicação dos direitos humanos pela *Internet Corporation for Assigned Names and Numbers* (ICANN), como a *Uniform Domain Names Disputes Resolution Policy* (UDRP), a fim de prevenir violações no uso do chamado *Domain Name System* (DNS)⁽¹²⁾. A perspectiva ampliada da aplicação

of Human Rights (ECtHR) confirmed that States have positive obligations that apply to cyberspace. [...] In finding a violation of the right to privacy, the ECtHR asserted that the object of the Article 8 right to privacy 'does not merely compel the State to abstain from [...] interference: in addition to this primarily negative undertaking, there may be positive obligations inherent in an effective respect for private or family life'. These include 'a positive obligation inherent in Article 8 of the Convention [Convenção Europeia de Direitos Humanos] to criminalise offences against the person... and to reinforce the deterrent effect of criminalisation by applying criminal-law provisions in practice through effective investigation and prosecution'. Thus, the Court found that it was a violation of petitioner's rights for the State not to compel the internet service provider to divulge to police the identity of the individual who placed the advertisement" (itálico nosso).

(11) BERKES, Antal. Human Rights Obligations of the Territorial State in the Cyberspace of Areas outside Its Effective Control. *Israel Law Review*, vol. 52, n. 2 (July 2019), p. 204-205: "Once the state loses effective control over part of its territory, it loses its law enforcement capacity as well as physical access to victims and the actual authors of the online human rights violations. Furthermore, *while cybercrimes and other online human rights violations can emanate from any place in the world, perpetrators are likely to find safe haven in areas outside the effective control of the territorial state where the latter cannot exercise its power of enforcement.*" (itálico nosso).

(12) Acerca do ICANN, <https://www.icann.org/>. Sobre sua conformação atual, notadamente após sua desvinculação formal do Estados Unidos da América, <https://www.youtube.com/playlist?list=PLQziMT9GXafXm-5MHQ5YIcRNY5rdUCRhs>. ZALNIERIUTE, Monika, Reinvigorating human rights in internet governance: The UDRP procedure through the lens of international human rights principles, 43(2) Colum. J. L. & Arts 197, 2020, p. 199-200: "Since the Domain Name System ("DNS"), which matches computer addresses to human-friendly domain names, is integral to the way in which we navigate the Internet, the human rights implications of the DNS are important due to their enormous scope and global reach. While the DNS is arguably a global public good, it is governed by a private, multi-stakeholder body, the Internet Corporation for Assigned Names and Numbers ("ICANN"). Lack of clarity about the nature of human rights obligations of private actors in Internet governance, coupled with their growing power and influence over public affairs, has long been one of the most pressing human rights issues in the digital age [...]. The UDRP was created in 1998 as an international legal framework for resolving disputes between trademark owners and domain name holders. Because of profound economic, political, and human rights implications, domain name disputes have been subject to substantial litigation, legislative action, and scholarly and civil society debate over the twenty years since the UDRP was created. [...]. *In this context, important questions arise about what kind of ethical and legal obligations ICANN has to ensure that the upcoming UDRP reform is consistent with, and incorporates,*

dos direitos humanos e seu dever de proteção ativa pelos diversos atores envolvidos apresentam-se como uma tendência inevitável, conquanto ainda controvertida:

Digital constitutionalism has been defined as the “constellation of initiatives that have sought to articulate a set of political rights, governance norms, and limitations on the exercise of power on the Internet”. Traditionally, constitutionalist analyses, as well as human rights instruments, have focused on the exercise and limits of power by nation-states. More recently, constitutionally inclined scholars and activists working on technology and Internet governance have also aspired to confront the practices of private companies and informal actors.⁽¹³⁾ (itálico nosso)

As controvérsias decorrentes das colisões entre direitos humanos na era digital refletem-se, ainda, naquelas discussões já identificadas quando da aplicação universal desses direitos, como, por exemplo, as relativas às normas a serem utilizadas⁽¹⁴⁾, à coerência e à transparência das decisões decorrentes⁽¹⁵⁾ e ao devido processo legal — como, *e.g.*, a possibilidade de recurso⁽¹⁶⁾.

the new Core Value of respect for ‘internationally recognized human rights.’ (itálico nosso).

(13) ZALNIERIUTE, Monika, Reinvigorating human rights in internet governance: The UDRP procedure through the lens of international human rights principles, 43(2) Colum. J.L. & Arts 197, 2020, p. 202. Acerca das controvérsias na aplicação dos direitos humanos pelo ICANN, remete-se ao capítulo 2 do texto, p. 210-211.

(14) ZALNIERIUTE, Monika, Reinvigorating human rights in internet governance: The UDRP procedure through the lens of international human rights principles, 43(2) Colum. J.L. & Arts 197, 2020, p. 226: “Overall, the lack of clear choice-of-law rules in the UDRP has resulted in the so-called ‘U.S./non-U.S. panels dichotomy,’ with two competing sets of rules: one set adhering to U.S. laws, and a second set comprised of *sui generis* UDRP rules developed by (largely) WIPO panels. This dichotomy may lead to different outcomes in the same circumstances, depending on the nationality of the parties to the dispute or the panelists deciding the dispute, which undermines the overall fairness, consistency, and predictability of the UDRP system.”

(15) ZALNIERIUTE, Monika, Reinvigorating human rights in internet governance: The UDRP procedure through the lens of international human rights principles, 43(2) Colum. J.L. & Arts 197, 2020, p. 226-227.

(16) ZALNIERIUTE, Monika, Reinvigorating human rights in internet governance: The UDRP procedure through the lens of international human rights principles, 43(2) Colum. J.L. & Arts 197, 2020, p. 229-231.

Logo, a efetivação dos direitos humanos na era digital, além de demandar soluções a partir de discussões há tempos conhecidas, como aquelas decorrentes da aplicação universal desses direitos e os conflitos daí decorrentes, exige, também, a identificação de novos mecanismos aptos a possibilitar o enfrentamento de discussões outrora desconhecidas, como as relacionadas à conformação dos órgãos e instituições dispostos a interpretá-los e efetivá-los, e seu dever de proteção ativa.

2.2.1. Razões de Estado e identificação das instâncias de decisão: conflitos entre as perspectivas *ex parte populi* e *ex parte principis*

A era digital trouxe, para além de discussões envolvendo a regulação material de uma nova realidade, desafios relacionados à jurisdição. De fato, “[b]ecause of the unique nature of cyberspace events we should have an existing model to help us view the cyber landscape”⁽¹⁷⁾. A disputa por um modelo aplicável, contudo, vem suscitando as mais diversas propostas⁽¹⁸⁾:

Traditional jurisdictional frameworks function in the physical world quite well: (i) location where the company is headquartered, as a reference point of the laws that it must

(17) STEPHENSON, P. P. (2019). International private law as model for private law jurisdiction in cyberspace. *Legal Issues Journal*, 7(2), p. 104. A seguir, apresenta o autor o seguinte exemplo de especificidade trazida pela era digital, p. 104-105: “In cyberspace, there are some interesting permutations of these possibilities. Perhaps the most significant of these is the differentiation between human-caused events and autonomous events. The most obvious of autonomous events in the physical world is the autonomous vehicle. Currently, in the United States, California, Nevada, Michigan and Florida have statutes relating to autonomous vehicles. The cyber version of an autonomous vehicle is an autonomous program referred to as a ‘bot’ (robot). An autonomous bot would be capable of learning and making decisions on its own based upon its programming rather than under the direct guidance of a human (‘bot herder’) or a command and control server. In the physical world, autonomous vehicles are manufactured by known entities and both the entity and the vehicles undergo examination and special licensing. If an autonomous event occurs involving the vehicle, there is a manufacturer and software developer that can be held accountable. In the cyber world it is very likely that the developer of a bot — usually a criminal hacker — will not be known. So, we must divide the events in the cyber world into two broad categories: those under human control and autonomous events [...]” (itálico nosso).

(18) Cita-se, por exemplo, o denominado princípio de lotus, *i.é.*, “The Lotus Principle is one of the most often cited principles in international jurisdictional disputes. It states simply that a sovereign State can act as it pleases as long as no other laws or treaties are contravened.”, STEPHENSON, P. P. (2019). International private law as model for private law jurisdiction in cyberspace. *Legal Issues Journal*, 7(2), p. 121.

observe, and (ii) the location of the evidence, as the decisive parameter of the country which has jurisdiction over that piece of evidence. *But when the Internet and electronic data are involved, and specifically in the context of cross border data requests, the normative underpinnings that sustain these hooks are disrupted. Accordingly, it is remarkable how the disputes explored challenge these doctrines and battle for the ultimate decisive point of jurisdiction to lawfully compel the sought-after data.*

[...]

Looking at electronic data as things that can be regulated, a country has power to exercise prescriptive jurisdiction over data, under the principle enunciated above, when the data is within its territory. *The complicating factor is that bits can be stored anywhere; they are not ruled by the same physical constraints of atoms.* First, electronic data moves from place to place at a speed unparalleled by physical objects. Second, data is divisible: it can be broken into multiple parts and held in multiple locations. Third, data packets can be replicated and transmitted at the same time to multiple places: one merely requires the physical infrastructure that enables access to the Internet to undertake such actions. *Consequently, electronic data can be called ‘multi-territorial’ in a way that physical things cannot. The question posed is how this impacts the determination of prescriptive jurisdiction over electronic data.*⁽¹⁹⁾ (itálico nosso)

Assim, propostas diversas vêm surgindo, como, por exemplo, a possibilidade de se considerar critérios diversos dos tradicionais a legitimizar jurisdições concorrentes ou a melhoria nos mecanismos existentes de cooperação internacional⁽²⁰⁾. Noutro giro, há que se considerar as deletérias repercussões que podem advir da intervenção de jurisdições locais em entes/

(19) ABREU, Jacqueline de Souza. Jurisdictional battles for digital evidence, MLAT reform, and the Brazilian experience. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, v. 55, n. 220, p. 233-257, 2018, p. 241-242.

(20) *Ibidem*, p. 248-249.

matérias internacionais, tendo-se em vista a inevitável contaminação das decisões a serem tomadas por interesses locais. Nesse sentido, tem-se o caso da ICANN, assim apresentado:

Após a transição mencionada, foi criada uma segunda fase para sanar as controvérsias que não haviam sido solucionadas, fase essa que perdura até dias atuais. *O principal tema dessa segunda fase, reconhecidamente, é a questão da jurisdição.* Surgem, nesse contexto, as controvérsias acerca do futuro da ICANN, sendo de especial relevância as *controvérsias acerca do posicionamento dessa organização no âmbito do ordenamento jurídico norte-americano e as formas de impedir que este interfira na missão e nos processos da ICANN.*⁽²¹⁾⁽²²⁾ (marcas nossas)

Vê-se, portanto, que a efetivação de direitos, notadamente dos direitos humanos, na era digital, é questão que perpassa, para além de discussões de direito material, por definições relacionadas à jurisdição. Interessante, no aspecto, é a ressalva metodológica de que, mesmo em se tratando de tema novo, “[p]erhaps more important to our research, it teaches that some apparent ‘cyber cases’ are, in fact, simple cases that can be addressed by settled law and legal norms”⁽²³⁾. A busca por soluções aos conflitos entre direitos, portanto, pode demandar apenas a mera aplicação de respostas já existentes ou, na hipótese de problemas absolutamente novos, a criação de estruturas diferentes, disruptivas de qualquer outra já forjada.

Compreender a extensão das disputas na era digital, também, apresenta-se como essencial, seja porque eventuais respostas podem já existir, seja porque soluções podem demandar, na verdade, mudanças completas

(21) BAHIA, Amael Notini Moreira. A jurisdição da ICANN: desafios atuais e perspectivas futuras. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 2, p. 334-345, 2019, p. 338.

(22) BAHIA, Amael Notini Moreira. A jurisdição da ICANN: desafios atuais e perspectivas futuras. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 2, p. 334-345, 2019, p. 339. Cita-se, ainda, ZALNIERIUTE, Monika, Reinvigorating human rights in internet governance: The UDRP procedure through the lens of international human rights principles, 43(2) *Colum. J. L. & Arts* 197, 2020, p. 226: “Overall, the lack of clear choice-of-law rules in the UDRP has resulted in the so-called ‘U.S./non-U.S. panels dichotomy,’ with two competing sets of rules: one set adhering to U.S. laws, and a second set comprised of *sui generis* UDRP rules developed by (largely) WIPO panels. *This dichotomy may lead to different outcomes in the same circumstances, depending on the nationality of the parties to the dispute or the panelists deciding the dispute, which undermines the overall fairness, consistency, and predictability of the UDRP system*” (itálico nosso).

(23) STEPHENSON, P. P. (2019). International private law as model for private law jurisdiction in cyberspace. *Legal Issues Journal*, 7(2), p. 111. Conclusão alcançada pelo autor a partir da discussão do caso ProCD v. Zeidenberg.

na forma de se pensar. Nessa toada, a discussão parece centrar-se mais em se estabelecer um pressuposto normativo comum, ou mínimo, a partir do qual se dará a jurisdição do que propriamente a definição de qual jurisdição deverá atuar, considerando-se as variadas, senão infinitas, combinações possíveis a justificar uma ou outra jurisdição, além das inevitáveis ressalvas relacionadas à defesa de interesses nacionais, à segurança do Estado e à soberania.

2.3. O tratamento de dados no centro da colisão de direitos

O novo modo de viver que exsurge da era digital trouxe consigo a necessidade de se interpretar os direitos humanos por “lentes tecnológicas”⁽²⁴⁾. No aspecto, destaca-se a relevância do debate acerca da forma como as informações fornecidas e obtidas via *internet* devem ser tratadas, considerando, por um lado, as potencialidades da era digital e, de outro, o respeito aos direitos humanos — em suas mais variadas perspectivas e vertentes⁽²⁵⁾:

An Internet policy based on human rights should be sustained by a global and comprehensive view of these rights, including civil and political rights, as much as social, economic, and cultural rights, including the right to development. This policy should empower individuals to effectively exercise their citizenship in the digital environment and to be able to participate in Internet governance, to establish clear responsibilities for private sector actors and to give preference to human rights over market demands.⁽²⁶⁾ (itálico nosso)

(24) CERDA SILVA, A. J., Internet Freedom is Not Enough: Towards an Internet Based on Human Rights, 18 SUR Int'l J. on Hum Rts. 17 (2013), p. 17: “Rightly, it has been said that today our fundamental rights can be read in a technological lens (ALVAREZ-CIENFUEGOS SUAREZ, 1999, p. 15-22), since the Internet facilitates their realization, as evidenced by online education initiatives, telemedicine, and electronic government”.

(25) CERDA SILVA, A. J., Internet Freedom is Not Enough: Towards an Internet Based on Human Rights, 18 SUR Int'l J. on Hum Rts. 17 (2013), p. 19: “Although Internet Freedom represents progress, it has several limitations that make it inadequate. First, it is an approach that encapsulates concerns and prioritizes topics from a U.S. perspective and therefore lacks comprehensiveness. Second, it presents a narrow view of the relevance and synergies resulting from the interaction between the Internet and human rights. Third, it ignores that the Internet is an essentially private environment and therefore demands greater accountability from the private sector. Fourth, it ignores Internet governance. Fifth, it prioritizes market needs rather than the respect for human rights [...]”.

(26) CERDA SILVA, A. J., Internet Freedom is Not Enough: Towards an Internet Based on Human Rights, 18 SUR Int'l J. on Hum Rts. 17 (2013), p. 27.

A liberdade que se pretende através da *internet*, portanto, ensaja a atuação de atores diversos — nacionais e internacionais, públicos e privados —, assim como a conciliação de perspectivas de atuação passivas e ativas. Essa estrutura, contudo, não inibe a ocorrência de choques entre direitos, assim como de abusos, sob o fundamento de se estar a exercer um direito fundamental.

Nesse contexto, traz María Rún Bjarnadóttir como exemplo os casos de publicização não consentida da intimidade (os denominados “revenge porn”⁽²⁷⁾):

Domestic calls for criminalization of the posting of revenge porn have been responded to with arguments for freedom of expression, worries that such means will contribute to a fragmented internet, and of a slippery slope of state interference online. Further, as revenge porn touches upon the balancing between competing human rights, the outsourcing of human rights assessment to private entities could become a point of discussion.⁽²⁸⁾

Nessa toada, vem se relegando a definição de limites aos casos práticos, buscando-se com isso evitar abusos, sem se afetar em demasia a liberdade digital — ainda que essa tendência não se mostre isenta de críticas:

The Court has established that the protection provided to the freedom of expression under Article 10 does not apply to all expression as the Court has found that expressions that go against the fundamental values of the Convention will not be tested before the Court and will be deemed under the scope of Article 17, prohibiting the misuse of the

(27) BJARNADOTTIR, M. (2016). Does the internet limit human rights protection: The case of revenge porn. *Journal of Intellectual Property, Information Technology and Electronic Commerce Law*, 7(3), p. 205: “The term revenge porn already poses a problem in terms of definition. Since introduced, the *term has been used* in public discourse as an acronym for *unconsented distribution of sexual or intimate material, often with personal information attached, and intent to inflict harm or damage to the person depicted. The material can have been produced with or without the consent or knowledge of the person depicted, it’s sharing intended for personal use and not wider distribution, and with or without malicious intent of the distributor.* This wide variation in circumstances has led to criticism of the term claiming it to be misleading, resulting in calls for a different terminology such as, ‘nonconsensual pornography’ (NCP)” (itálico nosso).

(28) BJARNADOTTIR, M. (2016). Does the internet limit human rights protection: The case of revenge porn. *Journal of Intellectual Property, Information Technology and Electronic Commerce Law*, 7(3), p. 205.

Convention. Nevertheless the Court has stated that Article 10 protects not only “‘information’ or ‘ideas’ that are favorably received or regarded as inoffensive or as a matter of indifference, but also to those that offend, shock or disturb the State or any sector of the population.” *Thus, offensive expression can enjoy the protection of the Convention under Article 10, although it may be subject to limitations under paragraph 2, such as in the interests of the rights of others. Rights of others includes among other things the rights protected under Article 8. The borders between these rights have been tested in a number of cases regarding defamation and media freedom of expression.*

[...]

From the above it could be established that in states bound by the ECHR⁽²⁹⁾, freedom of expression does not exist without limitations neither online nor offline. This indicates that there exists no such right as to exercise freedom of expression without any regard to a wider context such as the rights of others.⁽³⁰⁾ (itálico nosso)

O contexto em que o choque entre direitos se dá representa, portanto, fator essencial na análise acerca de qual valor deverá prevalecer, *i.e.*, se a liberdade daquele que se expressa na *internet* ou a intimidade da pessoa

(29) A Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), em seu art. 13, parece trazer disposição semelhante: “Art. 13. Liberdade de Pensamento e de Expressão. 1. *Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento e de expressão. Esse direito compreende a liberdade de buscar, receber e difundir informações e idéias de toda natureza, sem consideração de fronteiras, verbalmente ou por escrito, ou em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro processo de sua escolha.* O exercício do direito previsto no inciso precedente não pode estar sujeito à censura prévia, mas a responsabilidades ulteriores, que devem ser expressamente fixadas pela lei a ser necessária para assegurar: a) *o respeito aos direitos ou à reputação das demais pessoas; ou b) a proteção da segurança nacional, da ordem pública, ou da saúde ou da moral pública.* 3. Não se pode restringir o direito de expressão por vias ou meios indiretos, tais como o abuso de controles oficiais ou particulares de papel de imprensa, de freqüências radioelétricas ou de equipamentos e aparelhos usados na difusão de informação, nem por quaisquer outros meios destinados a obstar a comunicação e a circulação de idéias e opiniões. 4. A lei pode submeter os espetáculos públicos à censura prévia, com o objetivo exclusivo de regular o acesso a eles, para proteção moral da infância e da adolescência, sem prejuízo do disposto no inciso 2º. 5. *A lei deve proibir toda propaganda a favor da guerra, bem como toda apologia ao ódio nacional, racial ou religioso que constitua incitação à discriminação, à hostilidade, ao crime ou à violência*” (itálico nosso).

(30) BJARNADOTTIR, M. (2016). Does the internet limit human rights protection: The case of revenge porn. *Journal of Intellectual Property, Information Technology and Electronic Commerce Law*, 7(3), p. 211.

prejudicada por essa *suposta liberdade de expressão*. Referida perspectiva encerra a posição de que não há direitos humanos absolutos, mas sim, direitos *prima facie*, que se conformam adequadamente em casos concretos⁽³¹⁾. Nada obstante sua construção a partir das experiências e preocupações referentes à liberdade na *internet*, fato é que a análise concreta de casos traz o risco de decisões casuísticas ou orientadas por apelos momentâneos, além de se mostrar desprovida de efeitos prospectivos, orientadoras de condutas futuras. A busca por uma estrutura regulatória que assegure a liberdade na *internet*, portanto, parece não prescindir da fixação de parâmetros minimamente objetivos que orientem condutas futuras, ainda que esses possam resultar em fragmentação do sistema – fixação de um piso, a partir do qual conformações locais poderiam ser forjadas.

2.3.1. O estabelecimento de padrões mínimos para a regulação do tratamento de dados

A regulação do tratamento de dados tornou-se tema central na era digital. De fato, “[t]he inconsistency in privacy perception around the world prompted little controversy until the era of cyberspace”⁽³²⁾. Contudo, a consolidação do entendimento de que a proteção de dados é questão a ser endereçada não tem por resultado o estabelecimento de padrões de proteção mínimos, notadamente quando se verifica a existência de perspectivas diversas sobre o direito à privacidade e sobre como referido direito deveria ser protegido:

(31) Acerca das diversas teorias acerca dos direitos fundamentais, sublinha-se de SILVA, Virgílio Afonso da. *Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia*. São Paulo: Malheiros Editores, 2. Ed. 2010.

(32) KULESZA, J. Walled gardens of privacy or binding corporate rules: critical look at international protection of online privacy. *University of Arkansas at Little Rock Law Review*, 34(4), 2012, p. 748. A seguir, na p. 756: “Placing the right to privacy in the ambit of ECHR or the EU Charter of Fundamental Rights clearly defined it as a human right, and personal data is considered its primary designation. At the same time, in U.S. doctrine, personal data is perceived primarily as a commercial commodity. This perception is reflected by a strong and rapidly evolving personal data market. There is no uniform federal privacy regulation in the U.S because the government considers it an obstacle to developing free trade and e-commerce. Introducing federal privacy regulations would also be too complex considering the U.S. constitutional regime and the delegation of authority to the states. A unique model regulation developed with the help of the United States Department of Commerce guarantees the protection of few individual rights. The document is aimed at aiding the market self-regulation by establishing a uniform standard for the protection of personal data. It is, therefore, quite different from the European model, which requires governments to take an active role in protecting state residents’ privacy.”

The first challenge is the disaccord on the actual nature of the term. *Privacy is directly related to human rights and personal data protection in Europe, while in the United States and numerous other jurisdictions, it is perceived as an element of commercial enterprise.*⁽³³⁾ (itálico nosso)

Privacy protection, as designed by data protection regulations and international human rights treaties, applies only to situations where individual privacy is threatened by government action or omission. If private actors threaten privacy protection, the civil law protection of personal rights is often invoked to settle the dispute.⁽³⁴⁾

As diversas disputas relacionadas à privacidade e ao tratamento de dados vêm resultando na fragmentação das sistemáticas de proteção, naquilo que se identifica como “splinternet”:

“Internet filtering” is a term used to describe the national practice of disabling access to certain online content that is deemed harmful by state authorities and is usually recognized as illegal by national laws. Filtering policies are often criticized for a number of reasons. Internet censorship primarily limits the citizens’ right to receive information. It also creates a danger of particularization of the

(33) KULESZA, J. Walled gardens of privacy or binding corporate rules: critical look at international protection of online privacy. *University of Arkansas at Little Rock Law Review*, 34(4), 2012, p. 748. A seguir, na p. 756: “Placing the right to privacy in the ambit of ECHR or the EU Charter of Fundamental Rights clearly defined it as a human right, and personal data is considered its primary designation. At the same time, in U.S. doctrine, personal data is perceived primarily as a commercial commodity. This perception is reflected by a strong and rapidly evolving personal data market. There is no uniform federal privacy regulation in the U.S because the government considers it an obstacle to developing free trade and e-commerce. Introducing federal privacy regulations would also be too complex considering the U.S. constitutional regime and the delegation of authority to the states. A unique model regulation developed with the help of the United States Department of Commerce guarantees the protection of few individual rights. *The document is aimed at aiding the market self-regulation by establishing a uniform standard for the protection of personal data. It is, therefore, quite different from the European model, which requires governments to take an active role in protecting state residents’ privacy.* The inconsistency in privacy perception around the world prompted little controversy until the era of cyberspace. *With massive online interactions and personal data retention and exchange, the two different legal concepts of protecting privacy collided, and the need for their harmonization arose.* (itálico nosso)

(34) KULESZA, J. Walled gardens of privacy or binding corporate rules: critical look at international protection of online privacy. *University of Arkansas at Little Rock Law Review*, 34(4), 2012, p. 754.

global network into smaller, national, wellfiltered systems where only some of the global content is available-only as much of it as national laws allow. The vision of an effectively and extensively filtered Internet is sometimes pejoratively referred to as “splintemet,” a term depicting the loss of the universality of the network (an Internet “splintered” into separate local webs).

Typically used to control state residents’ access to certain data and restrain their right to free speech (which includes the right to receive and impart information), Internet filtering may also be viewed as a limitation on individual rights, particularly the right to privacy.⁽³⁵⁾ (itálico nosso)

As soluções adotadas em razão da ausência de uma solução uniforme, contudo, suscitam discussões relacionadas, *inter alia*, a extensão da proteção a ser conferida — e seus desdobramentos, como a autodeterminação informativa:

Decisivo para a concepção do direito à autodeterminação informativa é o princípio segundo o qual não mais existiriam dados insignificantes nas circunstâncias modernas do processamento automatizado de dados. O risco do processamento de dados residiria mais na finalidade do processamento e nas possibilidades de processamento do que no tipo dos dados tratados.⁽³⁶⁾ (itálico nosso)

Por meio da proteção de dados pessoais, garantias a princípio relacionadas à privacidade passam a ser vistas em uma ótica mais abrangente, pela qual outros interesses devem ser considerados, abrangendo as diversas formas de controle tornadas possíveis com a manipulação de dados pessoais.⁽³⁷⁾

(35) KULESZA, J. Walled gardens of privacy or binding corporate rules: critical look at international protection of online privacy. *University of Arkansas at Little Rock Law Review*, 34(4), 2012, p. 762.

(36) MENDES, Laura Schertel. Autodeterminação informativa: a história de um conceito. In: *Pensar*, Fortaleza, v. 25, n. 4, p. 1-18, out./dez. 2020, p. 11.

(37) DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um Direito fundamental. *Espaço Jurídico Joaçaba*, v. 12, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011, p. 95. Nas p. 100-101, indica o autor os seguintes princípios norteadores da proteção de dados: “a) *Princípio da publicidade (ou da transparência)*, pelo qual a existência de um banco de dados com dados pessoais deve ser de conhecimento público, seja por meio da exigência de autorização prévia para funcionar, da notificação a uma autoridade sobre sua existência, ou do envio de relatórios periódicos;

Apenas sob o paradigma da interceptação, da escuta, do grampo — *situações que são apenas uma parcela dos problemas que podem ocorrer no tratamento de dados com a utilização das novas tecnologias* — não é possível proporcionar uma tutela efetiva aos dados pessoais na amplitude que a importância do tema hoje merece.

O esforço a ser empreendido pela doutrina e pela jurisprudência seria, em nosso ponto de vista, basicamente o favorecimento de uma interpretação dos incisos X e XII do art. 5º mais fiel ao nosso tempo, ou seja, reconhecendo a íntima ligação que passam a ostentar os direitos relacionados à privacidade e à comunicação de dados. Desta forma, seria dado o passo necessário à integração da personalidade em sua acepção mais completa nas vicissitudes da Sociedade da Informação.⁽³⁸⁾ (itálico nosso)

O tratamento de dados, portanto, parece ensejar a ressignificação da privacidade, em especial quando se considera o contexto amplo e dinâmico criado pela era digital. A importância conferida aos dados pessoais e as possibilidades de seu tratamento, por certo, implicam que se interprete a privacidade sob perspectivas mais amplas que a tradicional. Nessa toada, admitir a necessidade de se reinterpretar os direitos da personalidade na era digital, em especial o direito à privacidade, não significa, por completo, sua desconsideração, mas sim, em se admitir que o contexto em que referidos direitos deve ser estudado mudaram e, por isso, sua conformação deve também mudar.

b) *Princípio da exatidão*: os dados armazenados devem ser fiéis à realidade, o que compreende a necessidade de que sua coleta e seu tratamento sejam feitos com cuidado e correção, e de que sejam realizadas atualizações periódicas conforme a necessidade; c) *Princípio da finalidade*, pelo qual qualquer utilização dos dados pessoais deve obedecer à finalidade comunicada ao interessado antes da coleta de seus dados. Este princípio possui grande relevância prática: com base nele fundamenta-se a restrição da transferência de dados pessoais a terceiros, além do que se pode, a partir dele, estruturar-se um critério para valorar a razoabilidade da utilização de determinados dados para certa finalidade (fora da qual haveria abusividade); d) *Princípio do livre acesso*, pelo qual o indivíduo tem acesso ao banco de dados no qual suas informações estão armazenadas, podendo obter cópias desses registros, com a consequente possibilidade de controle desses dados; após este acesso e de acordo com o princípio da exatidão, as informações incorretas poderão ser corrigidas e aquelas obsoletas ou impertinentes poderão ser suprimidas, ou mesmo pode-se proceder a eventuais acréscimos; e) *Princípio da segurança física e lógica*, pelo qual os dados devem ser protegidos contra os riscos de seu extravio, destruição, modificação, transmissão ou acesso não autorizado.” (itálico nosso).

(38) DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um Direito fundamental. *Espaço Jurídico Joaçaba*, v. 12, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011, p. 106.

2.3.2. O tratamento em massa de dados

O instantâneo intercâmbio de informações proporcionado pela evolução tecnológica, assim como a cada vez maior imprescindibilidade dos meios digitais para o desempenho das atividades quotidianas, têm suscitado preocupações relacionadas ao conhecimento de dados pessoais. Com efeito, a possibilidade de tratamento de dados em massa — os quais são obtidos a partir de uma nova rotina de vida, na qual o fornecimento de informações se faz de modo constante —, tem resultado na redução dos espaços de vida privado, seja a partir da possibilidade passiva de conhecimento de rotinas, comportamentos e, portanto, tendências, seja ativa, com o monitoramento, até mesmo *on-line*, de pessoas e comunidades inteiras. Se por um lado essas possibilidades ultrapassam barreiras cognitivas que eram intransponíveis na era *analógica*, permitindo o desenvolvimento de políticas públicas — inclusive de controle epidemiológico, considerando a pandemia causada pelo Sars Cov-2⁽³⁹⁾ — e de produtos ou serviços cada mais vez mais personalizados, por outro, têm suscitado preocupações relacionadas ao controle, muitas vezes de viés não democrático, de formas de agir e de pensar:

Despite the public health benefits touted by proponents, it is not clear that digital contact tracing can achieve its lavish claims, nor is it evident that it can do so without imposing disproportionate privacy harms. Current technological

(39) RAM, Natalie; GRAY, David. Mass surveillance in the age of Covid-19. *Journal Of Law And The Biosciences*, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 2: “In China, the government has required residents to download a smartphone app that tracks their movements and assigns them a color (red, yellow, or green) corresponding to their asserted public health risk. These color codes regulate access to ‘subways, malls, and other public spaces.’ The methodology by which an individual is color-coded is opaque, however, and the app ‘also appears to share information with the police, setting a template for new forms of automated social control that could persist long after the epidemic subsides.’ In South Korea, the government reportedly pushes cell phone alerts about infected individuals, sending detailed information including ‘credit-card history, with a minute-to-minute record of their comings and goings from various local businesses.’ That level of detail has led to infected individuals, being identified and suffering harassment. Israel has hastily repurposed mass location data secretly collected for counterterrorism purposes to track potentially infected individuals wherever they go. Meanwhile, in the United States, North and South Dakota have already issued an app for their residents, which gathers location data using cell towers, GPS, and Wi-Fi and stores those data on a centralized, private server. In all, according to one livetracking site, at least 53 contact tracing apps have already appeared across at least 29 countries. In the United States, the Supreme Court has held that individuals have the right to expect that ‘the whole of their physical movements’ will remain private. [Carpenter v. United States, 138 S. Ct. 2206, 2217 (2018)]. [...]”

limitations, as well as limitations in Covid-19 testing and support for quarantining identified contacts, undermine the efficacy of digital contact tracing efforts that its proponents seemingly take for granted. As for privacy, digital contact tracing efforts abroad already raise significant cause for concern. *These mass surveillance programs sweep up revealing location data indiscriminately. Although they are defended on grounds of emergency and the urgent need to contend with the present health crisis, experiences in those countries already reveal the potential for abuse. Moreover, our own history amply demonstrates that surveillance powers claimed on emergency grounds frequently remain after the emergency has passed, often morphing into tools of social control targeted against disfavored individuals and groups.*⁽⁴⁰⁾ (itálico nosso)

Interessante no aspecto é a discussão, baseada no contexto normativo norte-americano, acerca da possibilidade de vigilância massiva “[...] because this conduct does not intrude upon reasonable expectations of privacy [ou porque a coleta de informações se dá em um contexto] free to observe anyone’s public movements or to access areas open to the public”⁽⁴¹⁾. A conclusão negativa dos autores dessa proposição se dá essencialmente em razão do detalhamento das informações que podem ser coletadas digitalmente — o que afastaria, portanto, as excludentes normalmente admitidas em contextos *analógicos* de coleta de informações —, e em razão da ausência

(40) RAM, Natalie; GRAY, David. Mass surveillance in the age of Covid-19. *Journal of Law and the Biosciences*, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 4.

(41) RAM, Natalie; GRAY, David. Mass surveillance in the age of Covid-19. *Journal of Law and the Biosciences*, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 9: “The Supreme Court has long allowed government agents to access through lawful means information voluntarily shared with third parties. For example, law enforcement can access information about a suspect’s financial transactions through the suspect’s bank or credit card servicer without worrying about the Fourth Amendment because this conduct does not intrude upon reasonable expectations of privacy. In a similar vein, government agents are free to observe anyone’s public movements or to access areas open to the public without subjecting themselves to Fourth Amendment constraints. *Would either or both of these lines of cases—colloquially, the third-party and public observation doctrines—exempt epidemiological surveillance programs from Fourth Amendment scrutiny? Probably not.*” (itálico nosso). Os autores citam, em nota de rodapé, os seguintes casos: *United States v. Miller*, 425 U.S. 435 (1976); *California Bankers Ass’n v. Shultz*, 416 U.S. 21 (1974), *United States v. Knotts*, 460 U.S. 276 (1983) e *California v. Greenwood*, 486 U.S. 35 (1988) (looking through trashcan placed at the curb for pickup is not a “search”); *Oliver v. United States*, 466 U.S. 170 (1984) (entering upon and examining “open fields” is not a search).

de certeza quanto à extensão com que os dados coletados serão tratados⁽⁴²⁾ e sua finalidade.

Aliado às preocupações suscitadas, tem-se um componente adicional, relacionado à própria segurança do Estado. Esse componente, forte nas justificativas para a vigilância massiva nos Estados Unidos e na Rússia, foi objeto de análise pela doutrina que, a partir de parâmetros externos a esses países, concluiu que “American and Russian systems of surveillance do not adequately respect the laws necessary in a democratic society, and therefore, must be reformed”⁽⁴³⁾:

The court [Corte Europeia de Direitos Humanos] has heard several cases regarding surveillance as it pertains to the Convention [Convenção Europeia de Direitos Humanos]. Recently, in the cases of Roman Zakharov v. Russia and Szabo and Vissy v. Hungary, the court found surveillance systems in Russia and Hungary violate the Convention.⁽⁴⁴⁾

Conclui-se, assim, que a evolução proporcionada pela era digital tem suscitado discussões que exigem a ressignificação de perspectivas forjadas para uma era ainda *analógica*, considerando as potencialidades do tratamento de dados. Outrossim, diferentes perspectivas quanto à privacidade tem ensejado visões diferentes acerca da possibilidade de coleta massiva de dados, notadamente quando se considera preocupações relacionadas à segurança do Estado. Essas preocupações, por certo, representam desafios

(42) RAM, Natalie; GRAY, David. Mass surveillance in the age of Covid-19. *Journal of Law and the Biosciences*, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 9: “In Carpenter, the Court held that neither the third-party nor the public observation doctrine could relieve law enforcement from the burden of securing a warrant before accessing cell site location data that are routinely gathered and aggregated by cellphone service providers for their own business purposes. The crux of the Court’s reasoning was that location tracking reveals a host of intimate details about private associations and activities. The Court also worried that granting law enforcement unfettered access to this kind of data would facilitate programs of broad and indiscriminate search, threatening the right of the people to be secure against threats of arbitrary state power, and conjuring the specters of general warrants and writs of assistance that haunted the minds of the founding generation.”.

(43) PALMISANO, M. (2017). The surveillance cold war: Recent decisions of the european court of human rights and their application to mass surveillance in the United States and Russia. *Gonzaga Journal of International Law*, 20(2), p. 76.

(44) PALMISANO, M. (2017). The surveillance cold war: Recent decisions of the european court of human rights and their application to mass surveillance in the United States and Russia. *Gonzaga Journal of International Law*, 20(2), p. 83-84.

concretos à criação de um *piso* mundialmente aceito de proteção à privacidade na era digital, assim como à formatação de uma perspectiva efetivamente universal dos direitos humanos.

2.3.3. Colisão entre direitos humanos: o tradicional choque entre a liberdade e a intimidade

A liberdade é, por certo, um dos valores mais propalados e almejados na história humana. Se, por um lado, tem-se a liberdade como um valor a ser fomentado e protegido, por outro, pouco se sabe o que se quer, de fato, dizer com isso. As hoje denominadas *fake news* são, nesse contexto, fenômeno *supostamente* moderno a desafiar e acirrar a liberdade:

An examination of the current landscape reveals two types of fake news: accidental and intentional.

[...] Communication on the Internet lacks physicality, facilitating a “disinhibition effect,” which causes “temporal synchrony.” In other words, communication on the Internet creates a wide space between actions and consequences. This chasm allows for Internet users to feel mentally divorced from the possible effects of their actions, especially those that seem statistically unlikely. Additionally, the anonymity afforded by the Internet allows individuals to skirt responsibility by posting anonymously or under a pseudonym. Compounded with the insouciance of the modern Internet user, is the allure of instant fame should a post go viral.

[...]

A single viral tweet from an ill-informed citizen did not generate the Columbian Chemicals⁽⁴⁵⁾ explosion hoax; it

(45) Acerca da notícia: “C. Intentional – Fake News as an Agent of Chaos or Influence At 8:30 a.m. on September 11, 2014, the Director of the Office of Homeland Security and Emergency Preparedness for St. Mary Parish, Louisiana, Duval Arthur’s phone rang. On the other end, was a person reporting an explosion at a local chemical processing plant, Columbia Chemical. Shortly after ending the conversation, Arthur received text messages and more phone calls claiming the same thing. On Twitter, hundreds of accounts reported the explosion, and “[t]he #ColumbianChemicals hashtag was full of eyewitness accounts of the horror.” From New York to Louisiana, journalists “found their Twitter accounts inundated with messages about the disaster.”; Vojak, B. (2017). Fake news: The commoditization of internet speech. *California Western International Law Journal*, 48(1), 123-158, Weaver, R. L. (2020), p. 136.

was a “highly coordinated disinformation campaign, involving dozens of fake accounts that posted hundreds of tweets for hours, targeting a list of figures precisely chosen to generate maximum attention.”. The Columbian Chemicals disinformation campaign, and many other similar campaigns, have been traced back to a corporation in St. Petersburg, Russia, known as the Internet Research Agency, or less formally as Russia’s “troll farm”.⁽⁴⁶⁾

A suposição de que “[...] democracy hinges on an informed citizenry, and the unfettered flow of information upon which citizens may make choices regarding their government”⁽⁴⁷⁾ parece se assentar na ideia de que, informadas, as pessoas adotarão conclusões similares, quando na realidade pouco de lógico ou racional parece haver na criação ou no consumo de notícias. De outra banda, sustentar uma ampla liberdade de expressão, cujos eventuais efeitos deletérios apenas podem resultar em reparações, também se mostra insustentável, considerando a absoluta restrição a outros direitos humanos, notadamente daqueles relacionados à imagem e à honra⁽⁴⁸⁾.

Nesse contexto, surgem propostas visando ao tratamento da liberdade de expressão a partir de sua categorização:

Commoditized speech (that is, speech which itself is a commodity) has value not for its ability to express an idea, but for its likelihood of being consumed. Much like a minnow stops being just a fish when put on the end of a hook, the value of commoditized speech comes from its ability to

(46) VOJAK, B. (2017). Fake news: The commoditization of internet speech. *California Western International Law Journal*, 48(1), 123-158, Weaver, R. L. (2020), p. 130-132 e 137.

(47) VOJAK, B. (2017). Fake news: The commoditization of internet speech. *California Western International Law Journal*, 48(1), 123-158, Weaver, R. L. (2020), p. 144.

(48) As diferenças de perspectiva, em especial entre a Alemanha e os Estados Unidos, é retratada por BRUGGER, W. Proibição ou proteção do discurso do ódio? algumas observações sobre o direito alemão e o americano. *Revista de Direito Público*, n. 15, 2007, p. 130: “[...]. Primeiro, na tradição americana, há mais confiança de que, em uma disputa entre boas e más opiniões, as boas prevalecerão. Segundo, o discurso ofensivo ou o discurso do ódio nos Estados Unidos teve, ocasionalmente, conseqüências libertadoras como, por exemplo, durante a era da luta pelos direitos civis e dos protestos contra a guerra do Vietnã; porém, a Alemanha e a Europa vêem o discurso do ódio exclusivamente ou primariamente como uma ferramenta de supressão ou aniquilação. Terceiro, diversamente dos alemães, os americanos não confiam no governo para selecionar as “boas” opiniões das “más” — uma conseqüência dessa postura é que a discriminação feita por atores governamentais com base em pontos de vista, mesmo se direcionada ao “discurso do mal”, é vista com suspeita e pode até ser caracterizada como “pecado capital”. Quarto, afora a deferência à liberdade de expressão, o judiciário americano esforça-se para ver além do elemento “ódio” no discurso suspeito, a fim de encontrar algum componente relacionado com o interesse público, mesmo se essa interpretação seja um tanto extensiva; não há tal tendência abrangente na Alemanha”.

lure readers. The intent of commoditized speech is not to inform, opine, or express — it is to be thrust into the stream of clicks and create income for the author. The author is directly incentivized to create and publish content that is shocking and creates an urgent need to “share”. Today, the law not only allows for this to happen, but also blindly protects the author’s right to do so. Under the current First Amendment jurisprudence, fake news is indiscriminately protected. Under section 230 of the CDA, Facebook, Google, and anything else categorized as an ISP, are exempted from liability for the tortious behavior of its users. The recent barrage of fake news has forced some internet advertising companies to deny service to fake news publishers and suspended and delete social media accounts connected with fake news publishers. However, these actions have all been spearheaded by the entities themselves in an attempt to rehab bad publicity in the wake of the 2016 presidential election.

It has become glaringly obvious that the one-size-fits-all appeal of the First Amendment does not fit the amoeboid shape of the Internet.⁽⁴⁹⁾

A distinção entre liberdade de expressão e aquilo que se nominou por “commoditized speech” vem suscitando a possibilidade de empresas coíberem a prática desse *discurso-abusivo*, conferindo a um ente privado a atribuição/prerrogativa de dizer o que seria — e *a contrario sensu*, não seria — *fake news*⁽⁵⁰⁾, em algo como a repriminção da antiga figura do

(49) Vojak, B. (2017). Fake news: The commoditization of internet speech. *California Western International Law Journal*, 48(1), 123-158, Weaver, R. L. (2020), p. 153.

(50) Vojak, B. (2017). Fake news: The commoditization of internet speech. *California Western International Law Journal*, 48(1), 123-158, Weaver, R. L. (2020), p. 153: “Following the 2016 U.S. presidential election many ISPs, including Twitter, Google, and Facebook, pledged to crackdown on fake news by creating “trust indicators.”. Many of these companies are creating algorithms to “flag concerning articles.”. The fact that there is a mathematical and scientifically grounded method by which fake news can be ferreted out and categorized as “commoditized speech” is promising for potential regulation.”. e, na p. 154: “Article 10 of the ECHR includes the freedom for expression, the freedom to hold opinions, and receive and impart information. The second clause of Article 10 limits this freedom by allowing Member States to derogate from this right if “prescribed by law and necessary for a democratic society.”. The European Court of Human Rights (ECtHR) was established to enforce the ECHR, and has solidified itself as an astute arbiter of the freedom of expression since the early 1970s. 207 When confronted with claims of Article 10 violations, the ECtHR must balance the rights afforded in the Article with the limitations of Article 17. The effect of Article 17 is “to withhold the benefit of the Convention’s guarantees from those who wish to use them to further an objective contrary to the values protected by the Convention.”. Article 17 has allowed the ECtHR to deny protection to clearly racist speech, hate speech, and speech denying the Holocaust. Unlike

gatekeeper⁽⁵¹⁾.

A assunção de que entes privados têm a obrigação de defender os direitos humanos (como consequência da eficácia horizontal dos direitos humanos), contudo, não parece implicar automaticamente na admissão de que tem o dever/direito de coibir discursos⁽⁵²⁾. Nessa toada, parece adequada a proposta que busca sustentar a regulamentação da liberdade de expressão não apenas a partir de uma solução baseada na “autorregulação regulada”⁽⁵³⁾, mas também no reconhecimento da importância de um tratamento multifacetado, do qual participam atores privados e entes internacionais e nacionais⁽⁵⁴⁾.

the First Amendment, the balancing of Article 10 and Article 17 of the ECHR creates a paradigm that aims to protect speech up to a certain point by reconciling the rights of an individual and the rights of the *hoi polloi*. This paradigm allows states to derogate from freedom of expression if the restriction is “in accordance with the law” and meets the “democratic necessity test.” 210 “The purpose of the ‘democratic necessity test’ is to ensure that any specific interference with rights is judged against the “true,” rather than the alleged, needs of a democratic society.”

(51) Weaver, R. L. (2020); Free speech in an internet era. *University of Louisville Law Review*, p. 325-326: “The internet is revolutionary because it is the first speech technology that is not controlled by so-called “gatekeepers”- individuals (e.g., newspaper editors) who have the ability to decide whether and to what extent ordinary people can access that technology. *Throughout history, virtually all advances in speech technology came with gatekeepers who were able to control access to those technologies.*” E, a seguir, na p. 327: “(...). The net effect was that, even though the press revolutionized speech technology, the elite (e.g., governmental officials, newspapers, universities, and the rich who owned and controlled presses) were the primary beneficiaries of the new technology, and were the ones who were most able to use the printing press to disseminate their ideas. *If the gatekeepers of the print media refused a publication request, and the speaker could not afford to pay a printer to publish his ideas, the speaker was left with only more primitive methods of communication (e.g., oral and handwritten methods).*”, para, na p. 330, concluir: “Much of the internet’s impact is due to the fact that *it is largely free of the traditional gatekeepers.*” (itálico nosso).

(52) Nesse sentido, e de forma exemplificativa, as acusações em face da *Facebook*: “CEO Mark Zuckerberg responds to the massive Facebook document dump”, disponível em: <https://edition.cnn.com/2021/10/25/tech/facebook-earnings-q3/index.html>nds, to massive document dump — CNN, consulta realizada em: 25 out. 2021.

(53) SABA, Diana Tognini *et al.* *Fake news e eleições: estudo sociojurídico sobre política, comunicação digital e regulação no Brasil*. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. p. 159-160: “Isto é o que a teoria dos sistemas chamou de “direito reflexivo” (TEUBNER, 1983; 1986; 1992), “programas relacionais” (WILLKE, 1986) ou “procedimentalização” (WITHÖLTER, 1986; 2011): trata-se de formas jurídicas que se distanciam do sistema político estatal e se implantam dentro da dinâmica autorreferente de outros sistemas (no caso, o sistema dos meios de comunicação digitais). O direito estatal busca não pré-definir as regras substantivas pelas quais os problemas serão resolvidos, mas meramente assegurar parâmetros procedimentais para a decisão a ser tomada na esfera privada. Trata-se, portanto, de uma alternativa (ou complemento) tanto à programação condicional (a definição direta de regras, com hipóteses e consequências estritas) quanto à programação finalística (a mera indicação de princípios ou objetivos de política pública, sem definição completa de seus meios).”

(54) SABA, Diana Tognini *et al.* *Fake news e eleições: estudo sociojurídico sobre política, comunicação digital e regulação no Brasil*. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. p. 163-164: “Quanto à relação entre

2.3.4. A discriminação na era digital: algoritmos como instrumento de identificação de comportamentos odiosos

O combate à discriminação pautada em fator de *discrimén* odioso é questão que vem atraindo grande atenção em razão da era digital. Trata-se, pois, de se discutir as repercussões do uso de algoritmos na tomada de decisões, as quais, não raras vezes, podem resultar em escolhas discriminatórias, naquilo que alguns doutrinadores vem chamando de *discriminação algorítmica*. Os algoritmos, contudo, diversamente de se constituírem em instrumentos de discriminação⁽⁵⁵⁾, parecem assumir o papel de verdadeiros reveladores dessas condutas, ante a possibilidade de se analisar os critérios programados para que as decisões fossem tomadas⁽⁵⁶⁾:

regulação estatal e autorregulação privada, pode-se abordá-la dentro de um espectro normativo que vai de posturas paternalistas a libertárias. A postura paternalista exigiria do direito estatal o controle total sobre a definição dos direitos, deveres, poderes e responsabilidades na esfera imaterial, com expectativas de que o Estado monopolizasse as sanções e protegesse o usuário diante das plataformas digitais. A postura libertária estimularia a governança liderada pelas plataformas, opondo-se a maiores intervenções governamentais sobre este mercado. Parece claro que garantir a liberdade de expressão contra a censura pública ou privada, e ao mesmo tempo reconhecer que há sempre uma regulação das expectativas normativas em jogo (pois cada plataforma traz uma incontornável definição do código, da programação e dos algoritmos), apresenta como solução a combinação de autorregulação e heterorregulação. Proibir a autorregulação e impor o direito estatal dentro de uma visão hierárquica monista e unidirecional é desconhecer a dinâmica “anárquica” ou “acêntrica” da nova configuração do sistema dos meios de comunicação. Liberar a pura autorregulação, por outro lado, é instituir um estado de natureza digital em que a concentração de poder econômico, informacional e político pelas plataformas digitais acaba por produzir um Leviatã descontrolado. O desenvolvimento da regulação das comunicações digitais por ordens jurídicas de diferentes escalas e domínios de validade – direito estatal-nacional, internacional, supranacional e transnacional-setorial – permite a mútua observação da incompletude de cada ordenação, a multiplicidade institucional para a canalização de denúncias e o encaminhamento de processos, vínculos de colaboração e concorrência entre corpos normativos, jurisprudenciais e arenas decisórias diversas (do Judiciário estatal às cyber courts privadas instituídas pelas próprias plataformas para arbitragem de conflitos entre elas e seus usuários).”

(55) KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass R. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal Of Legal Analysis*, [S.L.], v. 10, p. 113-174, 2018. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/jla/laz001>, p. 117: “Algorithms change the landscape— they do not eliminate the problem.”

(56) KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass R. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal Of Legal Analysis*, [S.L.], v. 10, p. 113-174, 2018. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/jla/laz001>, p. 137: “(...) The real fear with algorithms is not what happens inside the algorithmic “black box.” The training algorithm is in some sense the opposite of a black box; the algorithm summarizes the data according to the data given to it and the outcome that is specified. It is those human choices where the potential for problems, including discrimination, really arise.”

A defining preoccupation of discrimination law, to which we shall devote considerable attention, is *how to handle the resulting problems of proof*. Those problems create serious epistemic challenges, and they produce predictable disagreements along ideological lines.

Our central claim here is that when algorithms are involved, proving discrimination will be easier — or at least it should be, and can be made to be. The law forbids discrimination by algorithm, and that prohibition can be implemented by regulating the process through which algorithms are designed. This implementation could codify the most common approach to building machine-learning classification algorithms in practice, and add detailed recordkeeping requirements. Such an approach would provide valuable transparency about the decisions and choices made in building algorithms — and also about the tradeoffs among relevant values.⁽⁵⁷⁾ (itálico nosso)

It is tempting to think that human decision-making is transparent and that algorithms are opaque. We have argued here that with respect to discrimination, the opposite is true. *The use of algorithms offers far greater clarity and transparency about the ingredients and motivations of decisions, and hence far greater opportunity to ferret out discrimination.*⁽⁵⁸⁾ (itálico nosso)

Interessante, no aspecto, é observar que mesmo critérios não necessariamente sensíveis podem esconder vieses⁽⁵⁹⁾, assim como o anúncio de posturas *supostamente* garantidoras de direitos pode resultar em efeitos/incentivos deletérios⁽⁶⁰⁾. A adequada regulação da questão, portanto, assume

(57) KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass R. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal Of Legal Analysis*, [S.L.], v. 10, p. 113-174, 2018. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/jla/laz001>, p. 114.

(58) KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass R. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal Of Legal Analysis*, [S.L.], v. 10, p. 113-174, 2018. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/jla/laz001>, p. 163.

(59) KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass R. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal Of Legal Analysis*, [S.L.], v. 10, p. 113-174, 2018. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/jla/laz001>, p. 137: "(...) is worth underlining this point: an algorithm that is formally blind to race or sex might be using a correlated proxy".

(60) KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass R. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal Of Legal Analysis*, [S.L.], v. 10, p. 113-174, 2018. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/jla/laz001>, p. 148: "Notice there can be some counterintuitive results from this type of benchmarking. Suppose we have a firm that proudly announces

relevância, a fim de que sejam adotados mecanismos adequados de combate não só à discriminação direta, como à indireta⁽⁶¹⁾:

Getting the proper regulatory system in place does not simply limit the possibility of discrimination from algorithms; it has the potential to turn algorithms into a powerful counterweight to human discrimination and a positive force for social good of multiple kinds.⁽⁶²⁾

Vê-se, portanto, que os algoritmos, ao invés de singelamente representarem uma nova forma de discriminação — como uma releitura moderna do *ludismo* —, podem ser vistos como ferramentas voltadas justamente ao combate dessas condutas odiosas. Por certo, ao registrarem os padrões utilizados por seus programadores para a tomada de decisões/tratamento de dados, possibilitam o rastreamento de condutas discriminatórias, diferentemente do que ocorre em decisões tomadas subjetivamente, sem qualquer registro de parâmetros. A afirmação dos direitos humanos, com a distinção entre decisões legítimas e discriminatórias, assim, parece não ter sido prejudicada pelas inovações da era digital, não obstante seja claro que as novas ferramentas tecnológicas disponibilizadas trazem consigo a necessidade de qualificação não só para seu uso, como para sua auditoria.

2.3.5. A regulamentação específica como forma de distinguir situações que demandam tratamento especializado

A transversalidade do uso dos dados pessoais destacada pelos avanços da era digital trouxe consigo desafios à sua regulação. Nesse contexto é que se pode compreender a insuficiência do Marco Civil da Internet e da

it will no longer collect information on whether applicants have a prior criminal record. We compare that to the industry standard and find a similar firm in the same industry and local labor market that proudly announces they invest substantial resources in collecting information about prior criminal records that is as detailed and extensive as possible. Which firm do we imagine will be more likely to hire African-American applicants? *A growing body of research in economics suggests that the picture is complicated, in that suppressing information of one type (criminal record) can incentivize decision-makers to turn to other forms of information (race) in ways that may be overtly discriminatory.*" (itálico nosso)

(61) Nesse sentido, faz-se referência à Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão.

(62) KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass R. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal Of Legal Analysis*, [S.L.], v. 10, p. 113-174, 2018. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/jla/laz001>, p. 115.

Lei Geral de Proteção de Dados na regulação de todos os aspectos dessa realidade, seja pela extensão com que os dados pessoais são tratados nas mais diversas instâncias da sociedade⁽⁶³⁾, seja porque o acesso à informação representa perspectiva central na atuação regulatória/repressiva do Estado. Tratar da regulação dos dados pessoais, portanto, é buscar um adequado equilíbrio entre a proteção dos direitos humanos e a necessária atuação do Estado:

Dados pessoais como esses podem ser úteis para vários cibercrimes, como estelionato e sequestro, que são consumados mediante o uso de técnicas de phishing, engenharia social e identity theft (falsa identidade). Podem servir para extorsão, perseguição obsessiva (stalking) e crimes contra a honra, mediante doxing. Podem ser usados para uma infinidade de atos ilegítimos. Por outro lado, o acesso a dados pessoais pelas chamadas law enforcement agencies servirá para a elucidação desses mesmos crimes e a prevenção de delitos violentos, inclusive o terrorismo, ou extremamente repugnantes, como a violência sexual contra menores na internet e por meio dela.

É evidente que a proteção de dados dialoga com os direitos humanos em geral e com os da personalidade em

(63) Refere-se, de forma geral, às situações que demandariam tratamento específico, como aquelas descritas no art. 4º da Lei n. 13.709/2018: “Art. 4º Esta Lei não se aplica ao tratamento de dados pessoais: I – realizado por pessoa natural para fins exclusivamente particulares e não econômicos; II – realizado para fins exclusivamente: a) jornalístico e artísticos; ou b) acadêmicos, aplicando-se a esta hipótese os arts. 7º e 11 desta Lei; III – realizado para fins exclusivos de: a) segurança pública; b) defesa nacional; c) segurança do Estado; ou d) atividades de investigação e repressão de infrações penais; ou IV – provenientes de fora do território nacional e que não sejam objeto de comunicação, uso compartilhado de dados com agentes de tratamento brasileiros ou objeto de transferência internacional de dados com outro país que não o de proveniência, desde que o país de proveniência proporcione grau de proteção de dados pessoais adequado ao previsto nesta Lei. § 1º O tratamento de dados pessoais previsto no inciso III será regido por legislação específica, que deverá prever medidas proporcionais e estritamente necessárias ao atendimento do interesse público, observados o devido processo legal, os princípios gerais de proteção e os direitos do titular previstos nesta Lei. § 2º É vedado o tratamento dos dados a que se refere o inciso III do *caput* deste artigo por pessoa de direito privado, exceto em procedimentos sob tutela de pessoa jurídica de direito público, que serão objeto de informe específico à autoridade nacional e que deverão observar a limitação imposta no § 4º deste artigo. § 3º A autoridade nacional emitirá opiniões técnicas ou recomendações referentes às exceções previstas no inciso III do *caput* deste artigo e deverá solicitar aos responsáveis relatórios de impacto à proteção de dados pessoais. § 4º Em nenhum caso a totalidade dos dados pessoais de banco de dados de que trata o inciso III do *caput* deste artigo poderá ser tratada por pessoa de direito privado, salvo por aquela que possua capital integralmente constituído pelo poder público. (Redação dada pela Lei n. 13.853, de 2019)”.

particular, entre eles o de não ser conhecido, o de manter os segredos da vida privada e o de ser esquecido. Relacionam-se, também, com a proteção do patrimônio, pois dados são um *asset* valioso no mercado, tanto para empresas legítimas quanto para criminosos em geral. Ademais, proteger dados pessoais significa impedir ou minorar a possibilidade de perseguições do Estado a pessoas por motivos ligados à religião, política, origem nacional ou orientação sexual, por exemplo.⁽⁶⁴⁾ (itálico nosso)

Assim, discutir a regulação do tratamento de dados traz consigo o debate acerca da forma como esses dados podem ser utilizados judicialmente, seja na conformação processual⁽⁶⁵⁾, seja quanto à sua utilização como meio de prova/defesa de direitos – notadamente na seara criminal⁽⁶⁶⁾:

Entre os diversos temas novos e difíceis da prova digital, destacam-se duas diferenças relevantíssimas, comparadas com os meios de provas tradicionais: uma ontológica e outra metodológica.

Os elementos de prova relevantes, no caso da *computer forensics*, são conservados e transmitidos em linguagem não natural mas digital. Assim, ainda que os dados digitais, em seu conteúdo informativo, possam ser diretamente percebidos por quem está em contato com eles, eles não possuem uma materialidade imediatamente constatável. Justamente por isso, para que produzam informação jurídica útil para a reconstrução histórica dos fatos, devem

(64) ARAS, Vladimir. A título de introdução: segurança pública e investigações criminais na era da proteção de dados. In: *Proteção de dados pessoais e investigação criminal*. Associação Nacional dos Procuradores da República, 3ª Câmara de Coordenação e Revisão. Ministério Público Federal e Organizadores: Vladimir Barros Aras, Andrey Borges de Mendonça, Walter Aranha Capanema, Carlos Bruno Ferreira da Silva e Marcos Antônio da Silva Costa. Brasília: ANPR, 2020. p. 22.

(65) A título de exemplo, CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Processo em Meio Reticular-eletrônico: constitucionalismo dialógico e democracia hiper-real, no contexto dos megadados. *Jota* — Notícias Jurídicas, 18 out. 2017.

(66) ARAS, Vladimir. A título de introdução: segurança pública e investigações criminais na era da proteção de dados. In: *Proteção de dados pessoais e investigação criminal*. Associação Nacional dos Procuradores da República, 3ª Câmara de Coordenação e Revisão. Ministério Público Federal e Organizadores: Vladimir Barros Aras, Andrey Borges de Mendonça, Walter Aranha Capanema, Carlos Bruno Ferreira da Silva e Marcos Antônio da Silva Costa. Brasília: ANPR, 2020. p. 23: “[...]. Porém, o marco legal brasileiro ainda é insuficiente para regular por inteiro a realidade jurídica dessa temática em nosso país porque falta uma lei que trate da proteção de dados para fins penais em geral.”

seguir os princípios informáticos. O *National Institute for Standard and Technology* (NIST) *distingue quatro fases da computer forensics: em suas fases de coleta dos dados, exame, análise e relatório.*

[...]

Por todas essas diferenças, quando comparadas com as tradicionais provas utilizadas no processo penal, em especial as chamadas fontes reais de provas, notadamente os documentos, a *digital evidence*, a produção da prova informática, exigiria uma intervenção legislativa, com regras legais próprias para a sua produção, admissão e valoração, sendo muitas vezes inadequadas as regras tradicionais sobre as provas clássicas do processo penal.⁽⁶⁷⁾

[...]. A cadeia de custódia em si, deve ser entendi[d]a com[o] a sucessão encadeada de pessoas que tiveram contato com a fonte de prova real, desde que foi colhida, até que seja apresentada em juízo. *É o conjunto de pessoas, uma após a outra (p.ex.: o investigador, o delegado de polícia, o perito, o escrivão do cartório etc.), que teve contato com tal coisa (p.ex.: uma arma, um líquido, um tufo de fios de cabelo).* Esse conjunto de pessoas e os momentos específicos em que cada uma delas teve contato com a evidência precisam ser registrados, isto é, documentados, para que se saiba, exatamente, quem teve contato com a coisa e quando isso ocorreu.⁽⁶⁸⁾ (itálico nosso)

Tem-se, portanto, que o desafio representado pelo tratamento de dados na era digital qualifica o debate acerca do direito ao acesso ao Poder Judiciário, outrora pautado nas tradicionais ondas preconizadas pela doutrina tradicional⁽⁶⁹⁾, na medida em que traz repercussões amplas na forma como o processo se desenvolverá, a impactar desde o *tempo do processo* — no que se inclui tanto o tempo de tramitação, como o necessário tempo de reflexão para a tomada de decisões —, passando pela forma como a prova pode ser apresentada e, por consequência, impugnada, até a relação entre os atores

(67) BADARÓ, Gustavo. Os standards metodológicos de produção da prova na prova digital e a importância da cadeia de custódia. *Boletim do IBCrim*, jun. 2021, p. 7.

(68) BADARÓ, Gustavo. Os standards metodológicos de produção da prova na prova digital e a importância da cadeia de custódia. *Boletim do IBCrim*, jun.2021, p. 8.

(69) Refere-se, por todos, à obra APPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1988.

processuais, que passam a considerar os diversos fatos sociais antes extra-processuais⁽⁷⁰⁾, como passíveis de influência na solução a ser alcançada.

2.4. O direito à educação como instrumento apto à tutela de direitos humanos na era digital

O estudo da inclusão digital encerra ao menos duas perspectivas. Uma primeira, focada na “[...] disputa [...] entre corporações no avançado mercado de tecnologia”, e outra, que pretende dialogar mais proximamente com os “sujeitos, [às] práticas e [às] habilidades necessárias para o [...] desenvolvimento [da educação]”⁽⁷¹⁾. A universalidade dos direitos humanos, nesse contexto, deve implicar na possibilidade de acesso efetivo aos meios digitais disponíveis, no que se inclui o saber utilizar as novas ferramentas e manejá-las para além das suas funcionalidades anunciadas — compreendendo-se, portanto, seus impactos, repercussões e o papel que cada integrante dessa nova realidade exerce. Trata-se, assim, de se cogitar da existência de um direito à efetiva inclusão digital:

Em pesquisa bibliográfica, Mori (2011) identifica *três vertentes* de compreensão do conceito de inclusão digital: como “acesso”, como “alfabetização digital” e como “apropriação de tecnologias”. A primeira focaliza a distribuição de bens e serviços que garantam o acesso à infraestrutura e às TIC. Já na segunda vertente, o foco é colocado nas habilidades básicas em TIC, *que permitam ao indivíduo saber fazer uso delas, sendo, neste caso, o acesso aos meios físicos, bem como a alfabetização escolar, os requisitos necessários para se desenvolver. A terceira vertente defende um passo posterior à chamada alfabetização digital: além de saber usar, os indivíduos devem desenvolver uma compreensão dos novos meios que lhes permitam apropriar-se desses recursos para “reinventar seus usos e não se constituir como meros consumidores”* (MORI, 2011, p. 40).⁽⁷²⁾ (itálico nosso)

(70) Refere-se, aqui, ao brocado “Quod non est in actis non est in mundo”.

(71) ROSA, Fernanda Ribeiro. *Inclusão Digital Como Política Pública: disputas no campo dos direitos humanos*. 18 SUR 33-55 (2013), p. 33. Na p. 34: “[...]. Os resultados da análise apontam que o atual estágio das TIC [tecnologias de informação e comunicação] e dos debates em torno delas levam à necessária *compreensão do campo da inclusão digital como uma dimensão da cidadania. Compreensão que se dá, fundamentalmente, por meio do conceito de letramento digital, cujo foco recai na qualidade do acesso e na autonomia dos sujeitos como alvos da ação governamental.*” (itálico nosso).

(72) ROSA, Fernanda Ribeiro. *Inclusão Digital Como Política Pública: disputas no campo dos direitos humanos*. 18 SUR 33-55 (2013), p. 36.

A implementação desse direito, contudo, assume diferentes graus⁽⁷³⁾, os quais evidenciam formas diversas de se compreender a relação dos indivíduos com o Estado e, até mesmo, daqueles entre si. Há, nesse contexto, posições que sustentam que o acesso à *internet* deve ser compreendido como um direito fundamental, sob “la premisa de que *Internet* es, a su vez, un instrumento extraordinario, un bien público universal cuyo acceso ha de estar garantizado a la ciudadanía”⁽⁷⁴⁾. Referida posição, contudo, parece confundir esse novo fenômeno e suas contingências com o conceito de direito, naquilo que “Anna Pintore (2001) llama los derechos insaciables, es decir, un apetito desmedido de la sociedad y sus grupos de presión por convertir todo a derechos: derecho al turismo, derecho a llorar, derecho a dormir, etc.”⁽⁷⁵⁾.

A disputa acerca da extensão dos direitos digitais e suas consequentes colisões, portanto, parece se referir mais à compreensão dessa nova realidade sob a lógica dos direitos humanos do que propriamente à defesa de um direito amplo, em que todos os desdobramentos e contingências passam a ser caracterizados como direitos passíveis de serem reivindicados perante o Estado ou terceiros — olvidando-se, neste último caso, que os particulares muitas vezes representaram grupos de interesse específico e portam, em razão disso, vieses na forma como disponibilizam seus serviços digitais. Entender os direitos digitais como desdobramentos de direitos já assegurados, como o direito à educação, assim como um novo direito, a partir dos novos desafios apresentados pela *internet*, não parece implicar em reconhecê-los como algo universal — no sentido de ser a todos garantido a partir

(73) ROSA, Fernanda Ribeiro. *Inclusão Digital Como Política Pública: disputas no campo dos direitos humanos*. 18 SUR 33-55 (2013), p. 39: “Por trás dessas escolhas, encontram-se duas concepções distintas: a universalização pressupõe que um dado bem ou serviço é direito de todos, e, como tal, deve ser garantido pelo Estado a toda a população; já a focalização presume que o referido bem ou serviço concerne a uma capacidade de todos, sendo necessário provê-lo apenas aos que não podem obtê-lo por seus próprios meios.”. A solução *focalizada*, apresentada pela autora, parece se assemelhar com a difusão dos chamados *orelhões* no Brasil do século passado, notadamente em época na qual o acesso aos telefones particulares não era universal, mas a necessidade por comunicar-se afigurava-se, cada vez mais, necessária.

(74) LUCENA CID, Isabel Victoria. El Derecho de Acceso a Internet y el Fortalecimiento de la Democracia. *Revista Internacional de Pensamiento Político*, I Época, Vol. 9, 2014, p. 385.

(75) ÁVILA, Jheison Torres. La fundamentación del derecho a la inclusión digital. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, [S.L.], v. 18, n. 36, p. 47, 1º set. 2015. Universidad Militar Nueva Granada. <http://dx.doi.org/10.18359/dere.933>, p. 49.

de una pretensión jurídica —, mas, na realidade, em admiti-los como “la expresión de una praxis política, con consecuencias jurídicas, como lo deja ver la interpretación misma que hacen los sistemas constitucionales de la democracia”⁽⁷⁶⁾.

Nesse sentido, cita-se, de forma exemplificativa, as discussões hodiernamente travadas sobre a legitimidade de limitações aos meios digitais como forma de resguardo à intimidade, inclusive de trabalhadores no exercício de sua atividade laboral, assim como de *organizações de tendência* se negarem a acolher posições diversas daquelas que publicamente defendem. Essas discussões, contudo, parecem desconsiderar, por um lado, as especificidades ou contingências práticas, como a existência de atividades de risco, como as de motoristas e aeronautas, em que o *monitoramento* da fadiga por meios digitais, *e.g.*, parece se mostrar justificável, quando não impositivo, ante a necessária preservação do interesse da própria coletividade⁽⁷⁷⁾ e, de outra banda, que não apenas as organizações de tendência encerram posições, visto que muitos dos entes privados que atuam com tecnologias da informação e comunicação (TIC) assim também o fazem, ainda que não publicamente. A proteção de direitos na era digital, portanto, não pode prescindir de uma efetiva inclusão digital, o que exige a compreensão de seus impactos, repercussões e o papel que cada integrante dessa nova realidade exerce.

(76) ÁVILA, Jheison Torres. La fundamentación del derecho a la inclusión digital. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, [S.L.], v. 18, n. 36, p. 47, 1 set. 2015. Universidad Militar Nueva Granada. <http://dx.doi.org/10.18359/dere.933>, p. 51. Destaca-se, no aspecto, as p. 56-57: “En resumen, una visión estatalista atenta directamente contra las premisas de universalidad, imprescriptibilidad e inalienabilidad, pues se trata justamente de poner a disposición del Estado estas potestas. Sin embargo, en la actualidad esta tensión no se resuelve con un modelo puro de voluntad de Estado, sino que entran en juego diversos discursos que combinados explican cómo los Estados terminan reconociendo los derechos. Es decir, la visión del Estado como supremo ordenador no cuenta con un sustento de legitimidad a la luz de la teoría contemporánea de los derechos. De manera que el Estado, tiene múltiples mediaciones para poder actuar. La democracia, el derecho internacional público, las relaciones internacionales, los procesos socioeconómicos y las condiciones políticas, son entre otros, quienes regulan, afectan y enfocan el esfuerzo estatal.”

(77) RALLO LOMBARTE, A. (2020). Una nueva generación de derechos digitales. *Revista de Estudios Políticos*, 187, p. 124: “Ahora bien, los riesgos para los empleados derivados del uso de dispositivos digitales por el empleador tienen otras manifestaciones especialmente problemáticas cuando la intimidad de los trabajadores se ve amenazada por la utilización de dispositivos de videovigilancia, de grabación de sonidos o de geolocalización. La actuación de control del empleador para garantizar las obligaciones laborales requiere de reglas y limitaciones que modulen esta facultad de control empresarial para adecuarla a los usos y convenciones que amparan unas expectativas básicas de intimidad de los trabajadores.”

3. Conclusões

A afirmação dos direitos humanos na era digital traz desafios variados, decorrentes das inúmeras colisões passíveis de ocorrer. As duas principais perspectivas de análise (*ex parte populi* e *ex parte principis*) revelam os pressupostos a partir dos quais as colisões ocorrem, mormente quando se considera não só a nova releitura que vem sendo exigida de direitos tradicionais, como a *identificação* de novos direitos.

A transversalidade e a universalidade dos direitos humanos, portanto, parecem indicar que a solução de eventuais colisões pode ser alcançada a partir da definição de critérios mínimos de proteção, a serem efetivados nas mais diversas instâncias de proteção admitidas. Trata-se, pois, de se assegurar que a pluralidade dos direitos humanos não seja tolhida por diferentes perspectivas, ao mesmo tempo em que não se admite a fixação de critérios protetivos inferiores a um padrão mínimo adequado. A definição desses padrões, contudo, não é algo ainda claro, nada obstante não se possa descartá-los pela simples dificuldade em sua definição, conforme evidenciam as hipóteses concretas de colisão, como aquelas envolvendo a intimidade. A era digital, portanto, trouxe consigo interessantes desafios, a exigir cada vez mais qualificação e conhecimento de todos, a fim de que a inclusão digital possa se dar de forma consciente, não só quanto às potencialidades desta nova era, como quanto às suas contingências.

4. Referências

ABREU, Jacqueline de Souza. Jurisdictional battles for digital evidence, MLAT reform, and the Brazilian experience. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, v. 55, n. 220, p. 233-257, 2018.

ARAS, Vladimir. A título de introdução: segurança pública e investigações criminais na era da proteção de dados. In: *Proteção de dados pessoais e investigação criminal*. Associação Nacional dos Procuradores da República, 3ª Câmara de Coordenação e Revisão. Ministério Público Federal e Organizadores: Vladimir Barros Aras, Andrey Borges de Mendonça, Walter Aranha Capanema, Carlos Bruno Ferreira da Silva e Marcos Antônio da Silva Costa. – Brasília: ANPR, 2020.

ÁVILA, Jheison Torres. LA FUNDAMENTACIÓN DEL DERECHO A LA INCLUSIÓN DIGITAL. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, [S.L.], v. 18, n. 36, p. 47, 1º set. 2015. Universidad Militar Nueva Granada. <http://dx.doi.org/10.18359/dere.933>.

BADARÓ, Gustavo. Os standards metodológicos de produção da prova na prova digital e a importância da cadeia de custódia. *Boletim do IBCcrim*, jun. 2021.

BERKES, Antal. Human Rights Obligations of the Territorial State in the Cyberspace of Areas outside Its Effective Control. *Israel Law Review*, vol. 52, n. 2, p. 503-530, 2019.

BJARNADOTTIR, M. (2016). Does the internet limit human rights protection: The case of revenge porn. *Journal of Intellectual Property, Information Technology and Electronic Commerce Law*, 7(3), 204-215.

BRUGGER, W. Proibição ou proteção do discurso do ódio? algumas observações sobre o direito alemão e o americano. *Revista de Direito Público*, n. 15, p. 117-136, 2007.

CELESTE, Edoardo. Digital constitutionalism: a new systematic theorisation. *International Review Of Law, Computers & Technology*, [S.L.], v. 33, n. 1, p. 76-99, 2 jan. 2019. Informa UK Limited. <http://dx.doi.org/10.1080/13600869.2019.1562604>.

CERDA SILVA, A. J. Internet Freedom is Not Enough: Towards an Internet Based on Human Rights, 18 SUR – Int’l J. on Hum Rts. 17 (2013).

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Processo em Meio Reticular-eletrônico: constitucionalismo dialógico e democracia hiper-real, no contexto dos megadados. *Jota – Notícias Jurídicas*, 18 out. 2017.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

DEVA, Surya. The UN Guiding Principles’ Orbit and Other Regulatory Regimes in the Business and Human Rights Universe: managing the interface. *Business And Human Rights Journal*, [S.L.], v. 6, n. 2, p. 336-351, jun. 2021. Cambridge University Press (CUP). <http://dx.doi.org/10.1017/bhj.2021.23>.

DONEDA, Danilo. A proteção dos dados pessoais como um Direito fundamental. *Espaço Jurídico Joaçaba*, v. 12, n. 2, p. 91-108, jul./dez. 2011.

GILL, Lex; REDEKER, Dennis; GASSER, Urs. Towards Digital Constitutionalism? Mapping Attempts to Craft an Internet Bill of Rights. *Ssrn Electronic Journal*, [S.L.], nov. 2015. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2687120>. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2687120#references-widget.

JACOBS, Nicholas. Federalism, Polarization, and Policy Responsibility during COVID-19: experimental and observational evidence from the united states. *Publius: The Journal of Federalism*, [S.L.], v. 51, n. 4, p. 693-719, 18 jun. 2021. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/publius/pjab014>.

KLEINBERG, Jon; LUDWIG, Jens; MULLAINATHAN, Sendhil; SUNSTEIN, Cass R. Discrimination in the Age of Algorithms. *Journal of Legal Analysis*, [S.L.], v. 10, p. 113-174, 2018. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/jla/laz001>.

KULESZA, Joanna. Walled gardens of privacy or binding corporate rules: critical look at international protection of online privacy. *University of Arkansas at Little Rock Law Review*, 34(4), 2012, p. 747-766.

KULESZA, Joanna; BALLESTE, Roy. Signs and portents in cyberspace: the rise of jus internet as a new order in international law, *Fordham Intell. Prop. Media & Ent. L. J.* p. 1311-1349, 2013.

LAFER, Celso. *A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt*. 1. ed., 4. reimpr. São Paulo: Companhia das letras, 2001.

- LUCENA CID, Isabel Victoria. El Derecho De Acceso a Internet Y El Fortalecimiento De La Democracia. *Revista Internacional de Pensamiento Político*, I Época, Vol. 9, 2014.
- MENDES, Laura Schertel. Autodeterminação informativa: a história de um conceito. In: *Pensar*, Fortaleza, v. 25, n. 4, p. 1-18, out./dez. 2020, Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/10828>.
- PALMISANO, M. (2017). The surveillance cold war: Recent decisions of the european court of human rights and their application to mass surveillance in the United States and Russia. *Gonzaga Journal of International Law*, 20(2), 75-99.
- RALLO LOMBARTE, A. (2020). Una nueva generación de derechos digitales. *Revista de Estudios Políticos*, 187, p. 101-135.
- RAM, Natalie; GRAY, David. Mass surveillance in the age of COVID-19. *Journal Of Law And The Biosciences*, [S.L.], v. 7, n. 1, p. 1-17, jan. 2020. Oxford University Press (OUP). <http://dx.doi.org/10.1093/jlb/ljaa023>.
- RONA, Gabor; AARONS, Lauren. State Responsibility to Respect, Protect and Fulfill Human Rights Obligations in Cyberspace. *Journal of National Security Law and Policy* 8, n. 3, p. 503- 530, 2016.
- ROSA, Fernanda Ribeiro. *Inclusão digital como política pública: disputas no campo dos direitos humanos*. 18 SUR 33-55 (2013).
- SABA, Diana Tognini et al. *Fake news e eleições: estudo sociojurídico sobre política, comunicação digital e regulação no Brasil*. Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2021. p. 131-177.
- SALIBA, Aziz Tuffi; BAHIA, Amael Notini Moreira. A jurisdição da ICANN: desafios atuais e prospectivas futuras. *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 16, n. 2, p. 334-345, 2019.
- STEPHENSON, P. P. (2019). International private law as model for private law jurisdiction in cyberspace. *Legal Issues Journal*, 7(2), 103-134.
- VOJAK, B. (2017). Fake news: The commoditization of internet speech. *California Western International Law Journal*, 48(1), 123-158.
- WEAVER, R. L. (2020); Free speech in an internet era. *University of Louisville Law Review*, 58, 325-348.
- ZALNIERIUTE, Monika. *Reinvigorating human rights in internet governance: The UDRP procedure through the lens of international human rights principles*, 43(2) Colum. J.L. & Arts 197, 2020.

**A Obrigação de Inclusão das Pessoas
com Deficiência no Trabalho Portuário
Avulso e por Prazo Indeterminado:
Aplicação da Cota aos Órgãos Gestores
de Mão de Obra e às Empresas**

**The Obligation to Include Disabled
People in Temporary and Employed
Port Work: Application of the Quota to
Labor-Management Agencies
and Companies**

Rodrigo Octávio de Godoy Assis Mesquita

Resumo: O artigo apresenta os fundamentos legais, constitucionais e convencionais da obrigação de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho portuário avulso e como empregadas. Conclui-se que os Órgãos Gestores de Mão de Obra (OGMOs) e as empresas são obrigados, sem exceção, ao pleno cumprimento da cota de trabalhadores com deficiência ou reabilitados.

Palavras-chave: Trabalhadores portuários avulsos — Trabalhadores portuários empregados — Pessoas com deficiência — Trabalhadores reabilitados — Inclusão — Não discriminação — Cota legal — Órgãos Gestores de Mão de Obra e empresas.

Abstract: The article presents the legal, constitutional, and conventional grounds for the obligation to include persons with disabilities in temporary and employed port work. It concludes that labor management agencies (OGMOs) and companies are obliged, without exception, to fully comply with the quota of workers with disabilities or rehabilitated.

Keywords: Casual dockworkers — Employed dockworkers — Disabled people — Rehabilitated workers — Inclusion — Non-discrimination — legal quota — Port labor management boards (OGMOs) and companies.

1. Introdução

O presente artigo defende que as empresas que desenvolvem atividades econômicas portuárias, dentro ou fora do porto organizado, e, ainda, os órgãos gestores de mão de obra (OGMOs) são obrigados a cumprir a cota para pessoas com deficiência ou reabilitadas pela Previdência Social, nos termos do art. 93 combinado com o art. 14, inciso I e parágrafo único, da Lei n. 8.213/1991.

Ressalta-se que viola tratados internacionais de direitos humanos, a Constituição Federal e a legislação infraconstitucional qualquer exclusão apriorística de pessoas com deficiência de qualquer setor econômico, direta ou indiretamente, como, por exemplo, por meio da redução da base de cálculo para a cota, como o Supremo Tribunal Federal (STF) inclusive já decidiu em relação ao trabalho marítimo ao julgar inconstitucional o art. 16-A introduzido pela Lei n. 13.194/2015⁽¹⁾ na Lei n. 7.573/1986 na Ação Direta de Inconstitucionalidade 5760 – a vedação à exigência de “aptidão plena” é inclusive expressamente proibida pelo § 3º do art. 34 da Lei n. 13.146/2015.

Discorre-se sobre diversas normas e especialmente diante da equiparação de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente

(1) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei n. 13.194, de 24 de novembro de 2015. DF: *Imprensa Nacional*, 2015.

e os trabalhadores avulsos promovida pela Constituição Federal de 1988 e da constatação de que o OGMO é entidade equiparada a empresa para fins da cota legal nos termos da própria Lei n. 8.213/1991, propõe-se que o OGMO deve garantir a seleção e o treinamento de trabalhadores portuários avulsos até atingir os percentuais do art. 93 da Lei n. 8.213/1991 no cadastro e no registro, haja vista que tais trabalhadores prestarão serviços às empresas nesse segmento econômico, conforme a Lei n. 12.815/2013.

Salienta-se que o Poder Judiciário e o Ministério Público, notadamente, no ponto, os do ramo trabalhista, têm o dever de promover e zelar pelo cumprimento das cotas legais por parte das empresas e daqueles a ela legalmente equiparados, haja vista que são entidades que integram o aparato estatal e que, além de respeitar a Constituição e as leis, devem também, nesse contexto, cumprir os tratados internacionais de direitos humanos e as decisões emanadas dos competentes organismos internacionais, como, por exemplo, a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) e as decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, como se vê da Recomendação n. 123, de 07.01.2022, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Pacto pela Implementação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público celebrado entre o CNJ, o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e a ONU em 19 de agosto de 2019.

Por fim, sintetizam-se as principais conclusões sobre o tema.

2. A equiparação dos trabalhadores avulsos aos trabalhadores com vínculo empregatício promovida pela Constituição Federal de 1988 e a necessidade de inclusão das pessoas com deficiência ou reabilitadas

A Constituição Federal promoveu uma geral equiparação entre os vários tipos de trabalhadores, inclusive reconhecendo a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso” no inciso XXXIV do seu art. 7º.⁽²⁾

Além de repercussões óbvias, como a garantia à categoria de direitos como o salário mínimo, a irredutibilidade salarial e o décimo terceiro

(2) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. DF: *Imprensa Nacional*, 1988.

salário, a norma também gera direitos e obrigações relativos às políticas públicas de inclusão das pessoas com deficiência e das reabilitadas pela previdência social, como a “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”, “a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária” e programas que busquem a integração social do adolescente e do jovem com deficiência, “mediante o treinamento para o trabalho e a convivência [...] com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação”, conforme respectivamente os arts. 7º, inciso XXXI, 203, inciso IV, e 227, § 1º, inciso II, da Constituição Federal.

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, promulgados com status de Emenda, expressamente determina que os Estados Partes devem “assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência”, o que inclui a adoção de “todas as medidas necessárias, inclusive legislativas, para modificar ou revogar leis, regulamentos, costumes e práticas vigentes, que constituírem discriminação contra pessoas com deficiência”, conforme Art. 4, n. 1, “*caput*” e alínea “*b*”; a Convenção também expressamente assegura às pessoas com deficiência o direito ao trabalho em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, em qualquer fase, inclusive “condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho”, e mesmo por “programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas”, conforme art. 27, n. 1, “*caput*”, e alíneas “*a*” e “*h*”.⁽³⁾

Por sua vez, a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência⁽⁴⁾⁽⁵⁾, nos termos do art. III, obriga os Estados Partes a:

(3) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009. DF: *Imprensa Nacional*, 2009.

(4) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Decreto n. 3.956, de 08 de outubro de 2001. DF: *Imprensa Nacional*, 2001.

(5) Note-se que, na evolução da temática, outras nomenclaturas foram adotadas para designar as atualmente denominadas “pessoas com deficiência”. O conceito mais atual de deficiência é o constante da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e da Lei

1. Tomar as medidas de caráter legislativo, *social*, educacional, *trabalhista*, ou de qualquer outra natureza, que sejam necessárias para eliminar a discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência e proporcionar a sua plena integração à sociedade, entre as quais as medidas abaixo enumeradas, que não devem ser consideradas exclusivas:

a) medidas das autoridades governamentais e/ou entidades privadas para *eliminar progressivamente a discriminação e promover a integração na prestação ou fornecimento de bens, serviços, instalações, programas e atividades, tais como o emprego, o transporte, as comunicações, a habitação, o lazer, a educação, o esporte, o acesso à justiça e aos serviços policiais e as atividades políticas e de administração;*

[...]

d) medidas para assegurar que as pessoas encarregadas de aplicar esta Convenção e a legislação interna sobre esta matéria estejam capacitadas a fazê-lo.

2. Trabalhar prioritariamente nas seguintes áreas:

[...]

c) sensibilização da população, por meio de campanhas de educação, destinadas a eliminar preconceitos, estereótipos e outras atitudes que atentam contra o direito das pessoas a serem iguais, permitindo desta forma o respeito e a convivência com as pessoas portadoras de deficiência. (destaques nossos)

O art. 93 da Lei n. 8.213/1991 estabelece uma reserva de dois a cinco por cento dos “cargos” das empresas com cem ou mais empregados para as pessoas com deficiência ou os beneficiários reabilitados. O seu § 3º, incluído pela Lei n. 13.146/2015, dispõe que para “a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência”.⁽⁶⁾

n. 13.146/2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência — Estatuto da Pessoa com Deficiência, segundo os quais a deficiência é relacional às barreiras externas. A Convenção Internacional assim define pessoas com deficiência no art. 1º: “são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.”
(6) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015*. DF: *Imprensa Nacional*, 2015.

Na linha da aludida Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Lei n. 13.146/2015 prevê expressamente que a pessoa com deficiência tem “direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação” “em igualdade de oportunidades com as demais pessoas”, sendo vedada, dentre outros, “restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão”, nos termos do seu art. 34, “*caput* e § 3º, e, na Seção relativa à “Habilitação Profissional e Reabilitação Profissional”, dispõe:

Art. 36. O poder público deve implementar serviços e programas completos de habilitação profissional e de reabilitação profissional para que a pessoa com deficiência possa ingressar, continuar ou retornar ao campo do trabalho, respeitados sua livre escolha, sua vocação e seu interesse.

[...]

§ 5º *A habilitação profissional e a reabilitação profissional devem ocorrer articuladas com as redes públicas e privadas, especialmente de saúde, de ensino e de assistência social, em todos os níveis e modalidades, em entidades de formação profissional ou diretamente com o empregador.*

§ 6º *A habilitação profissional pode ocorrer em empresas por meio de prévia formalização do contrato de emprego da pessoa com deficiência, que será considerada para o cumprimento da reserva de vagas prevista em lei, desde que por tempo determinado e concomitante com a inclusão profissional na empresa, observado o disposto em regulamento.*

A Lei n. 13.146/2015 dispõe, no art. 8º, que é “dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, [...] à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação [...]”, e expressamente veda, no § 3º do art. 34, a “exigência de aptidão plena”, ou seja, de que, enquanto pessoa com deficiência, não possa se candidatar a um emprego ou ser selecionada.

É o teor do § 3º do art. 34:

É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive

nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

Em outras palavras, a Lei n. 13.146/2015, dando concretude à Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, trouxe a obrigatoriedade de inclusão e de habilitação e reabilitação do trabalhador com deficiência também pelo próprio empregador.

Por sua vez, a Lei n. 8.213/1991, que regula a cota, define “empresa” no inciso I do art. 14 como “a firma individual ou sociedade que assume o risco de atividade econômica urbana ou rural, com fins lucrativos ou não, bem como os órgãos e entidades da administração pública direta, indireta ou fundacional”, e, no parágrafo único do mesmo artigo complementa:

Parágrafo único. Equiparam-se a empresa, para os efeitos desta Lei, o contribuinte individual e a pessoa física na condição de proprietário ou dono de obra de construção civil, em relação a segurado que lhe presta serviço, bem como a cooperativa, a associação ou entidade de qualquer natureza ou finalidade, a missão diplomática e a repartição consular de carreira estrangeiras. (Parágrafo único com redação dada pela Lei n. 13.202, de 8.12.2015)

Portanto, uma empresa propriamente dita e uma entidade de qualquer natureza ou finalidade, como um órgão gestor de mão de obra, responsável pela alocação de trabalhadores avulsos portuários, devem observar a cota, nos termos e na proporção do art. 93 da Lei n. 8.213/1991.

3. A obrigação de observância da cota de pessoas com deficiência ou reabilitadas pelos órgãos gestores de mão de obra (OGMOs) e pelas empresas

A Lei n. 12.815/2013⁽⁷⁾, que trouxe novo marco legal para a exploração dos portos, prevê, em síntese, que os trabalhos portuários de capatazia, estiva, conferência de carga, conserto de carga, bloco e vigilância de embarcações, nos portos organizados, podem ser realizados por trabalhadores portuários

(7) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei n. 12.815, de 05 de junho de 2013. DF: *Imprensa Nacional*, 2013.

com vínculo empregatício por prazo determinado e por trabalhadores portuários avulsos; o operador portuário não pode usar o trabalhador temporário da Lei n. 6.019/1974 no desempenho dessas atividades; o operador portuário, pela literalidade da lei, só pode contratar trabalhador com vínculo empregatício por prazo indeterminado dentre os trabalhadores portuários avulsos registrados no órgão gestor de mão de obra; o órgão gestor de mão de obra é responsável pela seleção, pelo cadastro e pelo registro de trabalhadores portuários avulsos, bem como pelo fornecimento de mão de obra do trabalhador portuário e do trabalhador portuário avulso.

O OGMO é uma entidade sem fins lucrativos de utilidade pública, cuja função exclusiva é gerir a mão de obra desses trabalhadores portuários, que deve ser constituída pelos operadores portuários em cada porto organizado, e à qual compete treinar e habilitar profissionalmente o trabalhador portuário, inscrevendo-o no cadastro, bem como selecionar e registrar o trabalhador portuário avulso, nos termos do art. 32, “*caput*” e incisos I, III e IV, da Lei n. 12.815/2013.

O art. 44 da Lei n. 12.815/2013 ainda dispõe que é *facultada* aos titulares de instalações portuárias fora do porto organizado a contratação de trabalhadores por prazo indeterminado, “observado o disposto no contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho”.

Em resumo, o OGMO deve selecionar, treinar e fornecer trabalhadores às empresas que exploram atividade econômica dentro do porto organizado.

Quanto àqueles que exploram atividade econômica portuária fora do porto organizado, nos terminais de uso privado, há divergência na doutrina e na jurisprudência sobre a exclusividade, ou mesmo preferência, do OGMO no fornecimento de trabalhadores avulsos e também para contratação sob regime celetista, principalmente diante do teor do art. 1º da Lei n. 9.719/1998⁽⁸⁾, a qual não foi revogada pela Lei n. 12.815/2013, segundo o qual “a mão de obra do trabalho portuário avulso deverá ser requisitada ao órgão gestor de mão de obra”, observados, dentre outros, o disposto no art. 56 e parágrafo único da Lei n. 8.630/1993⁽⁹⁾ — que corresponde, na prática, ao art. 44 da vigente Lei n. 12.815/2013 —, e do disposto no § 2º

(8) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei n. 9.719, de 27 de novembro de 1998. Distrito Federal: *Imprensa Nacional*, 1998.

(9) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei n. 8.630, de 25 de fevereiro de 1993. Distrito Federal: *Imprensa Nacional*, 1993.

do art. 40 desta mesma Lei, que dispõe, em síntese, que a contratação de trabalhadores portuários nas atividades ou categorias arroladas no art. 40 deve ser feita “exclusivamente dentre trabalhadores portuários avulsos registrados”. Pela exclusividade dentro e fora do porto organizado, nesses moldes, é, por exemplo, acórdão prolatado pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no Dissídio Coletivo (DC) DC-1000360-97.2017.5.00.0000, ainda em trâmite, em 27.10.2021.⁽¹⁰⁾

Por sua vez, o n. 3 do art. 3º da Convenção n. 137 da OIT dispõe que os “portuários matriculados terão *prioridade* para a obtenção de trabalho nos portos” (destaque nosso).⁽¹¹⁾

De acordo com a Orientação n. 1 da sua Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa) do Ministério Público do Trabalho (MPT)⁽¹²⁾, a contratação de trabalhadores portuários por prazo indeterminado deve ser feita dentre os trabalhadores registrados no OGMO, admitindo, porém, sucessiva e excepcionalmente, trabalhadores externos ao sistema, mas sempre com a intermediação e treinamento pelo OGMO, nos termos a seguir:

CONTRATAÇÃO. PRAZO INDETERMINADO. Em regra, a contratação por prazo indeterminado de trabalhadores portuários, inclusive de capatazia e bloco, far-se-á entre os TPAs registrados no OGMO. Após exaustivas tratativas e negociações, será possível, excepcionalmente, a contratação de TPAs cadastrados. Em casos excepcionalíssimos, comprovada a ausência de interesse de registrados e cadastrados, poderá haver contratação de trabalhadores externos ao sistema, sempre por intermédio do OGMO e após treinamento pelo OGMO. Em todos os casos, a contratação deverá observar a média salarial da categoria e poderá ser aceita mediante negociação coletiva (ACT/CCT ou termo aditivo).

(10) BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). *TST-DC-1000360-97.2017.5.00.0000*. Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda. Data de julgamento: 27 de outubro de 2021. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. DF: TST. *DEJT* 28.10.2021.

(11) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto n. 1.574, de 31 de julho de 1995*. DF: *Imprensa Nacional*, 1995.

(12) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa). *Orientação n. 1*. DF: Ministério Público do Trabalho.

De todo o modo, é indubitável que as empresas que desenvolvem atividades portuárias dentro ou fora do porto organizado devem respeitar a cota para trabalhadores com deficiência ou reabilitados por força do art. 93 combinado com o art. 14, inciso I, da Lei n. 8.213/1991 quando contratar trabalhadores portuários como empregados, isto é, trabalhadores com vínculo empregatício por tempo indeterminado.

Já os OGMOs devem respeitar a cota em relação aos trabalhadores portuários avulsos, ao menos em relação aos inscritos no registro, que são aqueles que efetivamente prestam serviços aos tomadores, pois o OGMO é “entidade de qualquer natureza ou finalidade” equiparada a “empresa” nos termos do mencionado parágrafo único do art. 14 da Lei n. 8.213/1991.

Assim, o OGMO deve levar em consideração essa obrigação legal ao exercer a função de manter o cadastro dos trabalhadores portuários e de selecionar os trabalhadores portuários avulsos inscritos em tal cadastro.

Ressalte-se que a reserva de vagas e a sua base de cálculo sequer podem ser flexibilizadas via negociação coletiva, a despeito de referências a acordos ou convenções coletivas em vários pontos da Lei n. 12.815/2013, porque se trata de política pública de inclusão versando sobre direitos difusos e coletivos com fundamento convencional e constitucional e, portanto, de natureza indisponível.

Nem a Lei n. 13.467/2017⁽¹³⁾, conhecida como “reforma trabalhista”, permitiu a redução ou a alteração da cota, como consta do introduzido art. 611-B, incisos XXII e XXV.

Nesse sentido, é o Enunciado n. 25 da Câmara de Coordenação e Revisão (CCR) do MPT:

COTAS SOCIAIS. IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO OU SUPRESSÃO DA COTA LEGAL POR MEIO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO. O art. 93 da Lei n. 8.213/91 não faz qualquer ressalva ao cálculo da cota para contratação de pessoas com deficiência, que deve considerar o número de trabalhadores existentes na empresa. Qualquer interpretação que reduza a incidência dessa previsão constitui

(13) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. DF: Imprensa Nacional, 2017.

discriminação a teor da Constituição Federal (art. 5º), da Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU, ratificada pelo país, com *status* de emenda constitucional e da Lei Brasileira de Inclusão, Lei n. 13.146/2015. Inclusive, o art. 611-B da CLT, inciso XXII, é expresso a respeito, seguindo os princípios dessa legislação. [...] 3. Em ambos os casos [de pessoas com deficiência e de aprendizagem], em se tratando de procedimento de investigação sobre o cumprimento das respectivas cotas, impõe-se a atuação do Ministério Público do Trabalho para atendimento da obrigação legal. Existindo instrumento coletivo prevendo redução ou supressão do percentual exigido pela lei, será necessário também adotar medidas para inibir a renovação da cláusula contrária a normas de ordem pública, sem prejuízo do ajuizamento de eventual ação anulatória.⁽¹⁴⁾

Esse é o entendimento expresso na Orientação n. 23 da Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades (Coordigualdade) do MPT:

ORIENTAÇÃO N. 23. Norma Coletiva. Flexibilização, redução ou supressão de cotas sociais em ações afirmativas. Ausência de Pertinência Temática. Indisponibilidade. Objeto ilícito. I – As ações afirmativas consistentes na previsão de cotas sociais para a contratação de determinados grupos ou pessoas, a exemplo de aprendizes (art. 429 da CLT) e pessoas com deficiência (art. 93 da Lei n. 8.213/91), não podem ser objeto de negociação coletiva e/ou norma coletiva com intuito de flexibilizar, reduzir ou suprimir seu conteúdo, por ausência de pertinência temática, tendo em vista ultrapassar o interesse de categoria profissional ou econômica, pois retratam políticas público-sociais de interesse de toda a sociedade [CRFB/88, art. 1º, III e IV; art. 3º, I, III e IV, art. 6º; art. 7º, XX e XXXI, art. 23, II; art. 24, XIV; art. 37, VIII; 201, I; 203, I e IV e V; art. 208, III; art. 227; Convenção 100, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (OIT, 1951); Convenção n. 111, Sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (OIT, 1958); Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (OEA, 2013); Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (ONU, 1979);

(14) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Câmara de Coordenação e Revisão. *Enunciado n. 25/CCR*. DF: *Imprensa Nacional*, 2019.

Convenção n. 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (OIT, 1983); Convenção n. 182, sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação (OIT, 1999); Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (ONU,2006)]. II – As ações afirmativas de cotas sociais atendem a interesse transindividual de toda a sociedade, razão pela qual são indisponíveis, não podendo ser objeto de negociação coletiva e/ou norma coletiva com intuito de flexibilizar, reduzir ou suprimir seu conteúdo, em virtude da indisponibilidade dos interesses difusos e coletivos. III – Constitui objeto ilícito de norma coletiva (art. 611-B, XXIV, CLT) a flexibilização, redução ou supressão de cotas sociais, a exemplo de cotas de aprendizes e pessoas com deficiência, bem como que atentem a quaisquer outras ações afirmativas ou políticas antidiscriminatórias preconizadas em lei, como às referentes à igualdade racial (Lei n. 12.288/2010), à pessoa idosa (Lei n. 10.741/203), à pessoa com deficiência (Lei n. 8.213/1991 e Lei n. 13.146/2015); às crianças e aos adolescentes (art. 428 à 433, CLT e Lei n. 8.069/90); à mulher (art. 373-A, *caput* e parágrafo único, CLT) e, aos grupos e pessoas vulneráveis ou tutelados por quaisquer ações afirmativas em geral (Decreto n. 9.571/2018). IV – O ato ou fato de o empregador ou o sindicato da categoria econômica exigir, impor e/ou condicionar a celebração de acordo ou convenção coletiva à flexibilização, redução ou supressão de cotas sociais ou de qualquer outra ação afirmativa constitui, em tese, ato ou conduta antissindical e ato discriminatório (Lei n. 9.029/1995). (Aprovada na XLII Reunião Nacional da Coordigualdade, dias 06 e 07 de abril de 2022).⁽¹⁵⁾

No mesmo sentido é a Orientação n. 14 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis), aprovada como Orientação Conjunta Intercoordenadorias Conalis/Coordigualdade/Coordinfância⁽¹⁶⁾, e, no tocante especificamente a aprendizes, a Orientação Geral n. 23 da Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância) do MPT⁽¹⁷⁾.

(15) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades (Coordigualdade). *Orientação n. 23*. DF: Ministério Público do Trabalho, 2022.

(16) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis). *Orientação n. 14*. DF: Ministério Público do Trabalho, 2021.

(17) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância). *Orientação n. 23*. DF: Ministério Público do Trabalho, 2021.

O Supremo Tribunal Federal (STF) também caminha nessa direção no julgamento de Reclamações relativas ao Tema 1.046⁽¹⁸⁾, como se vê, por exemplo, na seguinte decisão:

Ementa: AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. AUSÊNCIA DE ADERÊNCIA ESTRITA. TEMA 1.046 DA REPERCUSSÃO GERAL. AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO. I – A identidade fática e jurídica entre o ato reclamado e a decisão paradigma é requisito indispensável para o exame da reclamação, de acordo com a jurisprudência desta Corte. II – A discussão nos autos tem como objeto o estabelecimento de cotas para a contratação de jovens aprendizes e de pessoas portadoras de deficiência, direito incluído no rol do art. 7º da Constituição, nos incisos XXX, XXI e XXXIII, bem como no art. 227 da mesma Carta, não havendo, de acordo com o que impõe a jurisprudência desta Corte, estrita aderência entre a controvérsia contida no processo de origem e o Tema 1.046 da Repercussão Geral. III – A decisão ora atacada não merece reforma ou qualquer correção, pois os seus fundamentos harmonizam-se estritamente com a jurisprudência desta Suprema Corte, que orienta a matéria em questão. IV- Agravo a que se nega provimento.⁽¹⁹⁾

Os OGMOS e as empresas também não podem aprioristicamente excluir pessoas com deficiência ou reabilitadas, como já chegou inclusive a constar, por exemplo, de edital de processo seletivo do OGMO de Porto Alegre de 2017: “7. Devido à especificidade e a natureza das atividades a serem desenvolvidas pelo Trabalhador Portuário Avulso — TPAs do OGMO POA não haverá vagas reservadas para pessoas com deficiência”.⁽²⁰⁾

(18) No julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo 1121633, em 02 de junho de 2022, o STF fixou a seguinte tese: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Recurso Extraordinário com Agravo 1121633*. Tema 1.046. Relator Ministro Gilmar Mendes. Data de julgamento: 02 de junho de 2022. Tribunal Pleno. ATA N. 16, de 1º.06.2022. *DJE* n. 115, divulgado em 13.06.2022)

(19) BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl 53209 AgR (Agravo Regimental na Reclamação 53209)*. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Data de julgamento: 06 de junho de 2022. Segunda Turma. *DJe*-111, divulg. 07.06.2022.

(20) OGMO PORTO ALEGRE. *Edital de Processo Seletivo (001/2017)*. Porto Alegre: OGMO Porto Alegre, 2017.

Essa proibição consta no art. 92, inciso I, da Instrução Normativa n. 2/2021, do Ministério do Trabalho e Previdência (MTP)⁽²¹⁾, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas:

Art. 92. No intuito de coibir práticas discriminatórias, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve verificar se está sendo garantido o direito ao trabalho das pessoas com deficiência ou reabilitadas, em condições de igualdade de oportunidades com as demais pessoas, com respeito a todas as questões relacionadas ao emprego, observando, dentre outros aspectos:

I – garantia de acesso às etapas de recrutamento, seleção, contratação e admissão, capacitação e ascensão profissional, *sem ocorrência de exclusões de pessoas com base, a priori, na deficiência ou na condição de reabilitado;*

[...] (destaque nosso)

A mesma Instrução Normativa n. 2/2021, ao prever a excepcional possibilidade de assinatura de termo de compromisso para cumprimento da cota, prevê no inciso IV do § 2º do art. 98 que nele deve constar a obrigação de “promoção de qualificação profissional da pessoa com deficiência ou reabilitada, preferencialmente na modalidade de aprendizagem”.

Alegações de que o setor seria perigoso ou de qualquer forma especialmente prejudicial às pessoas com deficiência ou reabilitadas não têm fundamento jurídico, pois compete às empresas e equiparados a adoção de todas as medidas necessárias para eliminação de barreiras e, como ocorre em relação a qualquer trabalhador, para a saúde e segurança no trabalho, nos termos do § 1º do art. 19 da Lei n. 8.213/1991: “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador.”

A Instrução Normativa n. 2/2002 do MTP também é clara:

Art. 93. Quando do exame dos programas relativos à saúde e segurança, tais como o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRA e o Programa de Controle Médico de

(21) BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência (MTP). *Instrução Normativa n. 2, de 8 de novembro de 2021*. DF: *Imprensa Nacional*, 2021.

Saúde Ocupacional — PCMSO, o Auditor-Fiscal do Trabalho deve verificar se foram contempladas as medidas necessárias para garantir aos trabalhadores com deficiência e reabilitados condições de trabalho seguras e saudáveis e, da mesma maneira, verificar se a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes — CIPA, quando obrigatória, acompanha a inclusão desses trabalhadores, inclusive documentando em ata esse acompanhamento.

Art. 94. Caberá ao Auditor-Fiscal do Trabalho verificar se, no processo de inclusão da pessoa com deficiência ou reabilitada, a empresa promoveu as modificações dos postos de trabalho, da organização do trabalho e as condições ambientais, em conformidade com as necessidades do trabalhador, com garantia desde a acessibilidade arquitetônica até adaptações específicas de mobiliários, máquinas e equipamentos, dispositivos de segurança, utilização de tecnologias assistivas, ajudas técnicas, facilitação de comunicação, apoios e capacitação específica, dentre outros, de modo a eliminar as barreiras porventura existentes.

Não faz sequer sentido prático qualquer exclusão apriorística de pessoas com deficiência, pois as atividades no porto são variadas e é cada vez mais comum a mecanização e automatização no setor, que já vinham reconhecidas, inclusive, no preâmbulo da Convenção n. 137 da OIT aprovada em 1973.

Considerando que pessoas com deficiência podem até tirar habilitação para dirigir, conforme regulado pelo Código de Trânsito Brasileiro⁽²²⁾⁽²³⁾, e praticam quaisquer modalidades de esportes, até mesmo em olimpíadas, certamente podem desempenhar com perfeição todas as atividades ou funções inerentes ao trabalho portuário, considerando a multifuncionalidade regulada pela Lei n. 12.815/2013 e a necessidade de eliminação de barreiras.

Iniciativa semelhante que, no âmbito do trabalho marítimo, pretendia excluir determinadas atividades do computador a com a inclusão do art. 16-A

(22) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 9.503, de 23 de setembro de 1997* (Código de Trânsito Brasileiro). DF: *Imprensa Nacional*, 1997.

(23) *Vide* arts. 14, inciso VI, 147, § 4º, e 147-A da Lei n. 9.503/1997 e, dentre outros, o art. 21 da Resolução n. 789, de 18 de junho de 2020, do Conselho Nacional de Trânsito (CONTRAN) (BRASIL. Ministério da Infraestrutura. Conselho Nacional de Trânsito. *Resolução n. 789, de 18 de junho de 2020*. DF: *Imprensa Nacional*, 2020).

pela Lei n. 13.194/2015⁽²⁴⁾ na Lei n. 7.573/1986⁽²⁵⁾ foi rechaçada pelo STF no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 5760 assim decidiu:

Ementa: AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ART. 16-A DA LEI N. 7.573/1986, INSERIDO PELO ART. 1º DA LEI N. 13.194/2015. CONVENÇÃO DE NOVA YORK. EXCLUSÃO DOS TRABALHADORES MARÍTIMOS EMBARCADOS DO CÁLCULO PARA APURAÇÃO DAS VAGAS RESERVADAS A PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (ART. 93 DA LEI N. 8.213/1991) EM EMPRESAS DE NAVEGAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE VEDAÇÃO LEGAL OU CONVENCIONAL AO TRABALHO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA EM EMBARCAÇÕES. PROTEÇÃO E INTEGRAÇÃO SOCIAL DAS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. ISONOMIA. AÇÃO DIRETA JULGADA PROCEDENTE. 1. A Convenção de Nova York, a qual tratou dos direitos das pessoas com deficiência, foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como norma constitucional (Decreto n. 6.946/2009), nos termos do § 3º do art. 5º da Constituição Federal. 2. *A deficiência física, por si só, não incapacita generalizadamente o trabalhador para o desempenho de atividades laborais em embarcações, não existindo exigência legal ou convencional de plena capacidade física para toda e qualquer atividade marítima.* A eventual incompatibilidade entre determinadas atividades e certas limitações físicas não justifica a exclusão do trabalho marítimo do alcance da política pública de inclusão social das pessoas com deficiência. 3. *A exclusão de postos de trabalho marítimo embarcado do cálculo destinado a apurar o número de vagas destinadas aos deficientes (art. 93 da Lei n. 8.213/1991) é desprovido de razoabilidade e desproporcionalidade, caracterizando-se como diferenciação normativa discriminatória.* 4. A previsão dificulta arbitrariamente o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho nas empresas de navegação, pois diminui a disponibilidade de vagas de trabalho para pessoas com deficiência. 5. Ação Direta julgada procedente.⁽²⁶⁾

(24) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Lei n. 13.194, de 24 de novembro de 2015. DF: Imprensa Nacional, 2015.

(25) Era o texto do dispositivo: “Art. 16-A. Os marítimos exercendo atividades embarcadas, por serem submetidos às exigências contidas em convenções e acordos internacionais ratificados pelo Brasil relativas às condições físicas, médicas e psicológicas, não integram a soma dos trabalhadores das empresas de navegação para o disposto no art. 93 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. (Incluído pela Lei n. 13.194, de 2015)”.

(26) BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Ação Direta de Inconstitucionalidade 5760 (ADI 5760). Relator Ministro Alexandre de Moraes. Data de julgamento: 13 de setembro de 2019. Tribunal Pleno. DF: STF, 2019.

Caberão aos OGMOS e às empresas, conforme a situação, a seleção, o treinamento, a habilitação e a inscrição no registro e seleção para o cadastro ou a contratação de pessoas com deficiência ou reabilitadas no percentual estabelecido pelo art. 93 da Lei n. 8.213/1991, sem qualquer exclusão apriorística, considerando-se a base de cálculo apontada, com a adoção de todas as medidas necessárias para a sua saúde e segurança e para a remoção de todas as barreiras, a começar pelas discriminatórias barreiras atitudinais.⁽²⁷⁾

4. A atuação do Poder Judiciário Trabalhista e do Ministério Público do Trabalho na fiscalização do cumprimento da cota legal no setor portuário: os tratados internacionais de direitos humanos e a Agenda 2030 da ONU

A Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados é clara ao dispor, no art. 27, que “[u]ma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado”.⁽²⁸⁾

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, como visto, obrigam os Estados a adotar todas as medidas de qualquer natureza para a sua implementação e consecução dos seus objetivos.⁽²⁹⁾

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos dispõe, no art. 68, que os Estados Partes “comprometem-se a cumprir a decisão da Corte em todo caso em que forem partes”, e a Corte Interamericana de Direitos Humanos, no Caso Almonacid Arellano e outros Vs. Chile, em sentença de 26 de setembro de 2006⁽³⁰⁾, definiu que os juízes e tribunais internos, “como parte do aparato estatal [do Estado que ratifica uma convenção]”, têm a

(27) “Barreiras atitudinais” são assim definidas na alínea “e” do inciso IV do art. 3º da Lei n. 13.146/2015: “atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas”.

(28) BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto n. 7.030, de 14 de dezembro de 2009*. DF: *Imprensa Nacional*, 2009.

(29) É comum a previsão em tratados de direitos humanos de obrigação de adoção das medidas legislativas ou de outra natureza para adequação dos Estados Partes, como se vê, por exemplo, no art. 2 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica); e nos arts. 1 e 2 do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de São Salvador).

(30) MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. *Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos*. DF: Ministério da Justiça, 2014, vol. 6, p. 96.

obrigação de aplicar a convenção internacional e, no caso, também a interpretação que a Corte Interamericana faz da Convenção Americana sobre Direitos Humanos⁽³¹⁾, enquanto o § 2º do art. 5º da Constituição Federal dispõe que os direitos e garantias nela expressos não excluem outros decorrentes dos tratados internacionais de que o Brasil seja parte.

No Caso *Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú*, em sentença de 24 de novembro de 2006⁽³²⁾, a Corte Interamericana entendeu expressamente:

128. Quando um Estado ratifica um tratado internacional como a Convenção Americana, seus juízes também a ele se sujeitam, de modo que ficam obrigados a assegurar que o efeito útil da Convenção não seja reduzido ou anulado pela aplicação de leis contrárias a suas disposições, objeto e fim. Em outras palavras, os órgãos do Poder Judiciário devem exercer não só um controle de constitucionalidade, senão também um de “convencionalidade” *ex officio* entre as normas internas e a Convenção Americana, evidentemente no contexto de suas respectivas esferas de competência e das regulações processuais correspondentes. Esta função não deve se limitar às manifestações ou atos dos requerentes em cada caso concreto, embora tampouco implica que esse controle seja exercido sempre, sem considerar outros pressupostos formais e materiais de admissibilidade e procedência desse tipo de ações. (tradução livre nossa)

No 9º Encontro Nacional do Poder Judiciário nos dias 24 e 25 de novembro de 2015, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) aprovou como Diretriz Estratégica para 2016 para o Poder Judiciário o “compromisso de todos os tribunais brasileiros” de “dar concretude aos direitos previstos em tratados, convenções e demais instrumentos internacionais sobre a proteção dos direitos humanos”.⁽³³⁾ Posteriormente, o CNJ criou a Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões da Corte Interamericana de Direitos

(31) O Brasil aceitou a competência obrigatória da Corte Interamericana de Direitos Humanos em 1998, “sob reserva de reciprocidade e para fatos posteriores a 10 de dezembro de 1998”, sendo que a Declaração de Reconhecimento foi promulgada pelo Decreto n. 4.463/2002.

(32) CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS. *Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2006. Serie C No. 158.

(33) CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Diretriz Estratégica para 2016*. Aprovada no 9º Encontro Nacional do Poder Judiciário. DF: Conselho Nacional de Justiça, 2015.

Humanos (UMF/CNJ) pela Resolução n. 364/2021⁽³⁴⁾ e, finalmente, expediu a Recomendação n. 123, de 07.01.2022⁽³⁵⁾, recomendando aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, nos seguintes termos:

[O Presidente do Conselho Nacional de Justiça] RESOLVE:

Art. 1º Recomendar aos órgãos do Poder Judiciário:

I – a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas.

II – a priorização do julgamento dos processos em tramitação relativos à reparação material e imaterial das vítimas de violações a direitos humanos determinadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em condenações envolvendo o Estado brasileiro e que estejam pendentes de cumprimento integral.

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

De teor análogo, porém mais abrangente, tramita no Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) a Proposição n. 1.00326/2022-13:⁽³⁶⁾

Art. 1º É objeto deste ato editar recomendação aos órgãos do Ministério Público para que observem, em seus respectivos âmbitos de atribuição:

I. As normas dos tratados, convenções e protocolos internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e as demais normas imperativas do Direito Internacional dos Direitos Humanos;

(34) CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução n. 364, de 12 de janeiro de 2021*. DJe/CNJ n. 8/2021, de 15.1.2021, 2021, p. 2-3.

(35) CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Recomendação n. 123, de 7 de janeiro de 2022*. DF: Conselho Nacional de Justiça. DJe/CNJ n. 7/2022, de 11 de janeiro de 2022, p. 5-6.

(36) CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Proposta de Recomendação 29/03/2022*: Recomenda aos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro a observância dos tratados, convenções, protocolos internacionais de direitos humanos e da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, quando oportuno e conveniente (Proposição n. 1.00326/2022-13). DF: Conselho Nacional do Ministério Público, 2022.

II. O efeito vinculante das decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos, nos casos em que o Brasil é parte, nos termos do art. 68 da Convenção Americana sobre os Direitos Humanos;

III. A jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, quando adequada ao caso;

IV. As declarações e outros documentos internacionais de direitos humanos, quando adequados ao caso;

V. A promoção do controle de convencionalidade das leis internas;

VI. A priorização de atuação judicial e extrajudicial a fim de garantir a reparação material e imaterial das vítimas de violações a direitos humanos, bem como o cumprimento das demais obrigações determinadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos ao Estado brasileiro, especialmente quanto às medidas provisórias;

VII. A priorização de atuação judicial e extrajudicial nos casos relacionados com recomendações ao Estado brasileiro expedidas pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos, especialmente quanto às medidas cautelares.

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

Na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovada unanimemente pela Assembleia Geral em 2015⁽³⁷⁾, na qual foram estabelecidos 17 Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS) desdobrados em 169 metas, consta o ODS 8 relativo ao trabalho decente e crescimento econômico, que é “[p]romover o crescimento econômico sustentado, *inclusivo* e sustentável, emprego pleno e produtivo, e trabalho decente para todos e todas”, com a meta 8.5: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.” (destaques nossos)⁽³⁸⁾.

(37) UNITED NATIONS. General Assembly. *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 A/RES/70/1* — Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: UN, 2015.

(38) ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Objetivos do Desenvolvimento Sustentável*. DF: Caso ONU Brasil, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 27 nov. 2022.

Consta também o ODS 10 relativo à redução das desigualdades, sob o qual se destacam as meta 10.2 e 10.3:

10.2 Até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra.

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito.

No CNJ, a Portaria CNJ n. 133/2018 instituiu o “Comitê Interinstitucional destinado a proceder estudos e apresentar proposta de integração das metas do Poder Judiciário com as metas e indicadores dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), Agenda 2030”⁽³⁹⁾, enquanto o art. 1º, XIII, da Resolução n. 296/2019 do CNJ criou a Comissão Permanente de Acompanhamento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e da Agenda 2030⁽⁴⁰⁾, o que demonstra a efetiva preocupação em internalizar e implementar a Agenda.

Além disso, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), o Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) e a ONU firmaram em 19 de agosto de 2019 o Pacto pela Implementação dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público⁽⁴¹⁾.

O MPT é um dos ramos do Ministério Público da União (MPU) e, no tocante à inclusão de pessoas com deficiência, possui duas Coordenadorias ligadas à Procuradoria Geral do Trabalho (PGT) que podem orientar ou fomentar uma atuação unificada no caso, alinhada à função de coordenação da sua CCR: as já mencionadas Coordigualdade e Conatpa.

Logo, a implementação da Agenda 2030 cabe ao Poder Judiciário e ao Ministério Público, os quais devem envidar todos os esforços para o

(39) CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Portaria n. 133, de 28 de setembro de 2018*. DF: Conselho Nacional de Justiça, 2018.

(40) CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Resolução 296, de 19 de setembro de 2019*. DF: Conselho Nacional de Justiça, 2019.

(41) CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA *et al.* *Pacto pela Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público*. DF: *Imprensa Nacional*, 2019.

seu efetivo cumprimento, não só enquanto órgãos internos do Estado brasileiro, mas também em função do próprio Pacto celebrado entre o CNJ, o CNMP e a ONU, devendo zelar, no caso, pela promoção e fiscalização da inclusão sem obstáculos das pessoas com deficiência no mercado de trabalho portuário.

5. Conclusão

A cota legal é um mecanismo de inclusão social; zelar pelo seu cumprimento envolve eliminar toda e qualquer forma de barreira, inclusive as atitudinais, por todos os meios cabíveis, desde a educação até, em último caso, o ajuizamento das ações civis públicas ou coletivas cabíveis.

Desse modo, considerando que o contemporâneo conceito de deficiência é relacional, ou seja, de que o que pode impedir a plena e efetiva participação da pessoa com deficiência na sociedade em igualdade de condições é a interação de um ou mais impedimentos dessas pessoas em interação com barreiras de qualquer tipo, não existe qualquer justificativa para a exclusão a priori de determinados segmentos econômicos ou de determinadas funções, inclusive no setor portuário.

Nesse contexto, também é necessário que o mesmo direito seja efetivamente garantido e implementado para os trabalhadores portuários avulsos, aos quais a própria Constituição Federal assegura isonomia, e que está regulado pelo art. 93 combinado com o art. 14, inciso I e parágrafo único, da Lei n. 8.213/1991.

Logo, devem os OGMOs selecionar e habilitar trabalhadores portuários avulsos com deficiência ou reabilitados pela Previdência Social para integrarem o cadastro e o registro nos percentuais estabelecidos pela Lei, sendo vedada qualquer exclusão prévia ou superveniente à relação de trabalho.

Note-se que eventuais dificuldades que surjam no cumprimento da cota são juridicamente irrelevantes, haja vista que a legislação e os tratados de direitos humanos sobre a matéria obrigam todos os atores públicos e privados, como se vê, por exemplo, na Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência e em decisões da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Por fim, a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma das metas assumidas pelo Brasil na Agenda 2030 da ONU e das quais todo o aparato estatal deve se desincumbir, inclusive o Poder Judiciário e o Ministério Público do Trabalho.

Referências

BRASIL. Ministério da Infraestrutura. Conselho Nacional de Trânsito. *Resolução n. 789, de 18 de junho de 2020*. DF: Imprensa Nacional. *Diário Oficial da União* de 24.06.2020, 2020, ed. 119, seção 1, p. 83.

_____. Ministério do Trabalho e Previdência (MTP). *Instrução Normativa n. 2, de 8 de novembro de 2021*. DF: Imprensa Nacional. *Diário Oficial da União* de 12.11.2021, 2021, ed 123, seção 1, p. 153.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. DF: Imprensa Nacional, 1988.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992*. DF: Imprensa Nacional, 1992.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto n. 1.574, de 31 de julho de 1995*. DF: Imprensa Nacional, 1995.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto n. 3.321, de 30 de dezembro de 1999*. DF: Imprensa Nacional, 1999.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto n. 3.956, de 08 de outubro de 2001*. DF: Imprensa Nacional, 2001.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto n. 4.463, de 8 de novembro de 2002*. DF: Imprensa Nacional, 2002.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009*. DF: Imprensa Nacional, 2009.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Decreto n. 7.030, de 14 de dezembro de 2009*. DF: Imprensa Nacional, 2009.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 6.019, de 03 janeiro de 1974*. DF: Imprensa Nacional, 1974.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991*. DF: Imprensa Nacional, 1991.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 8.630, de 25 de fevereiro de 1993*. Distrito Federal: Imprensa Nacional, 1993.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 9.503, de 23 de setembro de 1997* (Código de Trânsito Brasileiro). DF: Imprensa Nacional, 1997.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 9.719, de 27 de novembro de 1998*. Distrito Federal: Imprensa Nacional, 1998.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 12.815, de 05 de junho de 2013*. DF: Imprensa Nacional, 2013.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015*. DF: *Imprensa Nacional*, 2015.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 13.194, de 24 de novembro de 2015*. DF: *Imprensa Nacional*, 2015.

_____. Presidência da República. Casa Civil. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. DF: *Imprensa Nacional*, 2017.

_____. Supremo Tribunal Federal (STF). *Ação Direta de Inconstitucionalidade 5760 (ADI 5760)*. Relator Ministro Alexandre de Moraes. Data de julgamento: 13 de setembro de 2019. Tribunal Pleno. DF: STF. *DJe-210*, divulg. 25.09.2019, public. 26.09.2019.

_____. Supremo Tribunal Federal (STF). *Recurso Extraordinário com Agravo 1121633*. Tema 1.046. Relator Ministro Gilmar Mendes. Data de julgamento: 02 de junho de 2022. Tribunal Pleno. DF: STF. ATAN. 16, de 1º.06.2022. *DJE* n. 115, divulgado em 13.06.2022.

_____. Supremo Tribunal Federal (STF). *Rcl 53209 AgR (Agravo Regimental na Reclamação 53209)*. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Data de julgamento: 06 de junho de 2022. Segunda Turma. DF: STF. *DJe-111*, divulg. 07.06.2022.

_____. Tribunal Superior do Trabalho (TST). *TST-DC-1000360-97.2017.5.00.0000*. Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda. Data de julgamento: 27 de outubro de 2021. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. DF: TST. *DEJT* 28.10.2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Diretriz Estratégica para 2016 Aprovada no 9º Encontro Nacional do Poder Judiciário*. DF: Conselho Nacional de Justiça, 2015. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2015/10/ad6fa9a3dfbf79d6c2b0ff88d228f9aa.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2022.

_____. *Portaria n. 133, de 28 de setembro de 2018*. DF: Conselho Nacional de Justiça. *DJ-e* n. 206/2018, em 24.10.2018, p. 2.

_____. *Recomendação n. 123, de 7 de janeiro de 2022*. DF: Conselho Nacional de Justiça. *DJe/CNJ* n. 7/2022, de 11 de janeiro de 2022, p. 5-6.

_____. *Resolução 296, de 19 de setembro de 2019*. DF: Conselho Nacional de Justiça. *DJe/CNJ* n. 213/2019, de 9.10.2019, p. 2-5.

_____. *Resolução n. 364, de 12 de janeiro de 2021*. DF: Conselho Nacional de Justiça. *DJe/CNJ* n. 8/2021, de 15.01.2021, 2021, p. 2-3.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA; CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO; ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Pacto pela Implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 no Poder Judiciário e Ministério Público*. DF: Imprensa Nacional. Publicado no *DOU* de 23.08.2019, Seção 3, p. 112.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Proposta de Recomendação 29.03.2022*: Recomenda aos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro a observância dos tratados, convenções, protocolos internacionais de direitos humanos e da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, quando oportuno e conveniente (Proposição n. 1.00326/2022-13). DF: Conselho Nacional do Ministério Público, 2022. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Propostas/PROP_RECOM_TRATADOS_INTERNACIONAIS.pdf. Acesso em: 27 nov. 2022.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú*. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 24 de noviembre de 2006. Serie C No. 158.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. *Caso Almonacid Arellano e Outros Vs. Chile*. Sentença de 26 de setembro de 2006 (Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas). DF: Ministério da Justiça, 2014, vol. 6, p. 61-111.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Câmara de Coordenação e Revisão. *Enunciado n. 25/CCR. 266ª Sessão Ordinária, realizada em 26.02.2019*. DF: *Imprensa Nacional. DOU*, Seção 1, 14.03.2019, p. 96/98.

_____. Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente (Coordinfância). *Orientação n. 23*. DF: Ministério Público do Trabalho, 2021.

_____. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social (Conalis). *Orientação n. 14*. DF: Ministério Público do Trabalho, 2021.

_____. Coordenadoria Nacional de Promoção de Igualdade de Oportunidades (Coordigualdade). *Orientação n. 23*. DF: Ministério Público do Trabalho, 2022.

_____. Coordenadoria Nacional do Trabalho Portuário e Aquaviário (Conatpa). *Orientação n. 1*. DF: Ministério Público do Trabalho. [s/d].

OGMO PORTO ALEGRE. *Edital de Processo Seletivo (001/2017)*. Porto Alegre: OGMO Porto Alegre, 2017. Disponível em: <http://www.ogmopoa.com.br/app/anexos/EDITAL%20PROCESSO%20SELETIVO%202017.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Objetivos do Desenvolvimento Sustentável*. DF: Caso ONU Brasil, 2022. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 27 nov. 2022.

UNITED NATIONS. General Assembly. *Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015 A/RES/70/1 — Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York: UN, 2015.

B) CATEGORIA MELHORES ARRAZOADOS — AGRACIADOS⁽¹⁾

1º Lugar — ACP Fundação Palmares — Assédio Moral

Paulo Neto

2º Lugar — ACP Rappi Brasil Intermediação de Negócios

Ruy Fernando Gomes Leme Cavalheiro, Tadeu Henrique Lopes da Cunha, Carolina de Pra Comporez Buarque, Eliane Lucina, Rodrigo Barbosa de Castilho, Tatiana Leal Bivar Simonetti e Renan Bernardi Kalil

3º Lugar — MS Norma Regulamentadora 36

Márcia Kamei Aliaga, Joaquim Rodrigues Nascimento, Luciano Lima Leivas, Leomar Daroncho, Sandro Eduardo Sardá, Lincoln Roberto Nobrega Cordeiro, Cristiano Otávio Paixão Araújo Pinto, Marici Coelho de Barros Pereira e Sebastião Vieira Caixeta

(1) **Observação:** Todas as peças processuais foram reduzidas para se adequarem aos limites da Revista. As partes subtraídas foram indicadas por (...).

ACP Fundação Palmares — Assédio Moral

Paulo Neto

**EXMO(A) SR.(A) JUIZ(A) DA MM. VARA DO TRABALHO DE
_____ A QUEM ESTA COUBER POR DISTRIBUIÇÃO**

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, pelo(a) Procurador(a) do Trabalho signatário(a), Titular do Ofício, vem perante V.Exa. propor **AÇÃO CIVIL PÚBLICA**, com pedido de tutela provisória, em face de **FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES – FCP**, fundação pública vinculada ao Ministério da Cultura, e de **SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO**, podendo ser citado no mesmo endereço da fundação, nos termos do Art. 76 do Código Civil, pelos motivos de fato e de direito a seguir expostos:

I – DA DENÚNCIA RECEBIDA NO MPT:

Em 1º de julho de 2020 o Ministério Público do Trabalho recebeu denúncia apresentada por entidades e representantes do movimento negro relatando possível assédio moral que seria praticado pelo Sr. **SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO**, Presidente da **FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES**, contra os servidores da Instituição em razão de perseguição político-ideológica e por preconceito racial/religioso (**DOC. 01**).

Juntamente com a denúncia foram apresentadas as razões que os denunciantes entendem necessárias para instauração de inquérito civil pelo MPT, cuja peça foi assinada pelos representantes acima referidos (**DOC. 02**). Em suma, a denúncia relata o seguinte:

1 – desde a sua nomeação para a Presidência da Fundação Cultural Palmares, o Sr. **SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO** vem desafiando os limites da ordem jurídica e o real compromisso da sociedade brasileira em acertar contas com o seu passado escravocrata, enfrentando o racismo, valorizando a cultura de matriz africana e promovendo políticas de promoção da igualdade racial. Isso porque o novo Presidente da Fundação Cultural jamais escondeu sua postura absolutamente racista, sua agressividade em relação ao Movimento Negro e seu completo desprezo pela história de luta do povo negro pela sua liberdade e pela conquista de direitos. Até mesmo a existência do racismo chegou a ser negada pelo novo Presidente da Fundação, que tem entre seus objetivos o desenvolvimento de políticas de combate ao racismo, conforme se vê em matéria publicada pelo jornal *O Globo* (<https://oglobo>).

globo.com/cultura/novo-presidente-da-fundacao-palmares-nega-existencia-de-racismo-pede-fim-do-movimento-negro-1-24104072);

2 – a incompatibilidade entre as posturas públicas do Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO e o objeto da Fundação Cultural Palmares, somado ao seu extremismo ideológico e ao desconhecimento dos limites legais que devem ser observados no exercício de qualquer cargo público, o levou a iniciar um verdadeiro processo de perseguição ideológica daqueles que trabalham na instituição, de acordo com relato de uma servidora exonerada da Fundação, prestado nos seguintes termos: “O Sérgio Camargo quer tirar o pessoal que ele considera ‘esquerdista’, porque para ele todo mundo é ‘esquerdista’. Se não concordar com a extrema direita logo é de esquerda”, publicado no site Alma Preta (<https://almapreta.com/sessao/politica/sergio-camargo-kkk-nazismo-e-persegui-cao-politica>); Tal afirmação da ex-servidora, publicada no dia 15 de maio de 2020 pelo Portal Alma Preta, foi confirmada nos **áudios** de uma reunião conduzida pelo Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO, trazidos à tona pelo jornal *O Estado de S. Paulo* no dia 2 de junho de 2020, ao se referir às suas metas à frente da Instituição: “*Eu exonerei três diretores nossos (...). Qualquer um deles pode ter feito isso. Quem poderia? Alguém que quer me prejudicar, invadir esse prédio para me espancar, invadir com a ajuda de gente daqui... O movimento negro, os vagabundos do movimento negro, essa escória maldita (...). Esses filhos da puta da esquerda não admitem negros de direita. Vou colocar meta aqui para todos os diretores, cada um entregar um esquerdista. Quem não entregar esquerdista vai sair. É o mínimo que vocês têm que fazer*” (<https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,presidente-da-fundacao-palmares-chama-movimento-negro-de-escoria-maldita-ouca-audio,70003322554>);

4 – relatos dos servidores e os ataques desferidos contra Mãe Baiana também deixam claro o processo de perseguição ao povo de axé, além da intimidação do trabalho técnico de quem trata no tema no âmbito da Fundação, explicitando a posição do Presidente da Fundação Cultural Palmares contra o patrimônio religioso de matriz africana;

5 – por fim, concluem os Denunciantes, a perseguição aos servidores e empregados que atuam na Fundação Cultural Palmares configura assédio moral, assim concebida a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, geralmente (mas não necessariamente) repetidas e prolongadas, podendo até mesmo ser caracterizado por um único

ato. **Ao mesmo tempo, a conduta configura clara situação de assédio institucional**, na medida em que pode ser caracterizada como um conjunto de discursos, falas e posicionamentos públicos emanado do Presidente da Fundação Cultural Palmares, ou seja, trata-se de postura que se espalha por toda a Instituição, ampliando o tratamento degradante e a violência contra servidores e empregados que atuam na Instituição em razão de sua opinião ou posição política ou ideológica.

II – DAS PROVIDÊNCIAS INICIALMENTE ADOTADAS PELO MPT:

Em apreciação prévia da denúncia foi determinada a inclusão do Presidente da Fundação no polo passivo da investigação e o encaminhamento de cópia da denúncia ao Ministério Público Federal em relação à relatada prática de atos que caracterizam possíveis ilícitos criminais (**DOC. 03**).

Em 11.07.2020 o Advogado dos Denunciados foi notificado para apresentar manifestação e documentos (**DOC. 04**).

Em 21.07.2020 o Notificado apresentou as seguintes respostas:

“a) junte os áudios referidos na denúncia, caso seja possível;

Os áudios estão disponíveis na matéria que pode ser acessada pelo link abaixo: <https://politica.estadao.com.br/noticias/geral,presidente-da-fundacao-palmares-chama-movimento-negro-de-escoaria-maldita-ouca-audio,70003322554>

b) informe nome e celular do máximo de pessoas que tenham presenciado os fatos denunciados para serem ouvidas como testemunhas;

Os servidores estão com muito receio de se expor. De todo modo, um ex-servidor se dispôs a falar. O nome dele é Mateus Santana, Tel: (...).

c) informe se existe um canal interno para recebimento de denúncias e se ele foi acionado;

O Presidente da Fundação Cultural Palmares foi representado junto à Comissão de Ética da Presidência da República.

d) informe se a situação de perseguição e o estabelecimento de meta para que cada Diretor entregasse um “esquerdista” se mantiveram mesmo após a divulgação do fato pela imprensa, e, em caso positivo, esclareça como tais situações ocorrem na prática, indicando nomes de pessoas e respectivos contatos.

Somente é possível apurar tais informações ouvindo ex-servidores e servidores que atuam na Fundação. De todo modo, importante ressaltar que todos têm medo de perder seus empregos e podem ter receio de falar. O fato é que o assédio tornou-se público e nada indica que não esteja ocorrendo na prática.”

Em 28.07.2020 foi expedida notificação ao Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO para tomar ciência da denúncia e apresentar manifestação (**DOC. 05**). Na mesma data foi expedida notificação à FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES para também tomar ciência da denúncia, responder aos questionamentos que lhe foram encaminhados e apresentar documentos (**DOC. 06**). Diante da ausência de respostas, as notificações foram reiteradas em 19.08.2020.

Em 10.11.2020 a notícia de fato foi convertida no Inquérito Civil n. 001741.2020.10.000 (**DOC. 07**).

Em virtude do não atendimento das notificações encaminhadas pelo MPT à Fundação e ao seu Presidente, o MPT ajuizou **ação de produção antecipada de provas**, que recebeu o número 0000863-91.2020.5.10.0020 e foi distribuída para a 20ª VT de Brasília, tendo a Juíza do feito determinado liminarmente a apresentação das informações e documentos requeridos pelo MPT (**DOC. 08**).

Em 19.02.2021 foram juntadas ao inquérito civil as informações apresentadas pela Fundação na ação antecipada de provas sobre os funcionários desligados no ano de 2020: DESPACHO N. 0135822/2021/DAP/CGI/PR (**DOC. 09**).

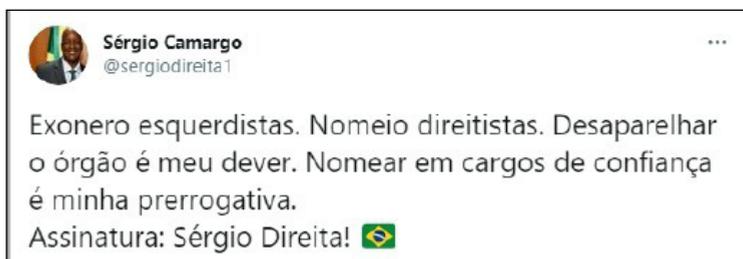
Em 08.03.2021 foi determinada a notificação de cada um dos ex-ocupantes de cargos públicos desligados da Fundação no ano de 2020, indicados no documento juntado pela Fundação em 19.02.2021, para que, em 5 dias, respondessem aos questionamentos que lhes foram encaminhados pelo MPT (**DOC. 10**).

Em 15.03.2021 foram juntadas notícias do site METRÓPOLES (**DOC. 11**) e do jornal *CORREIO BRASILIENSE* (**DOC. 12**) sobre o pedido de demissão apresentado por 3 Gestores da Fundação, sendo um Diretor e dois Coordenadores-Gerais, sob o argumento de que **não há “viabilidade de diálogo” com o Presidente da Fundação Palmares**, sendo que estes ex-gestores haviam sido **escolhidos e nomeados pelo próprio Sr. SÉRGIO**

CAMARGO, quais sejam: EBNÉZER MAURÍLIO NOGUEIRA DA SILVA (**Diretor** de Fomento e Promoção da Cultura Afro-Brasileira), RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES (**Coordenador-Geral** do Centro Nacional de Informação e Referência da Cultura Negra) e ROBERTO CARLOS CONCENTINO BRAZ (**Coordenador-Geral** de Gestão Interna).

Em 19.04.2021 foi juntada ao inquérito a carta de demissão coletiva assinada pelos 3 Gestores acima referidos (**DOC. 13**).

Em 16.03.2021 foi juntada no inquérito civil postagem do Sr. SÉRGIO CAMARGO em sua conta pessoal no Twitter, ao saber, por intermédio de publicação do jornal FOLHA DE S. PAULO, que seria alvo de investigação pelo MPT sobre a prática de assédio moral, nos termos a seguir transcritos (**DOC. 14**):



Na mesma data foram juntadas no inquérito civil novas postagens ofensivas feitas em seu Twitter pelo então Investigado SÉRGIO CAMARGO, relativas ao pedido coletivo de exoneração dos 3 ex-gestores nomeados na sua administração (**DOC. 15**).

Também no dia 16.03.2021 foi juntada no inquérito civil a decisão liminar de **afastamento** do Investigado SÉRGIO CAMARGO da presidência da FUNDAÇÃO PALMARES, proferida pelo Juiz Federal da 18ª Vara da Circunscrição Judiciária do Ceará, nos autos da Ação Popular n. 0802019-41.2019.4.05.8103, ao fundamento de desvirtuamento nos motivos para a edição do ato de nomeação por parte do Senhor Ministro-Chefe da Casa Civil, evidenciado pela incompatibilidade entre declarações apresentadas pelo nomeado em redes sociais e os elementos essenciais buscados pela citada Fundação Palmares (**DOC. 16**).

Impugnada via agravo de instrumento, tal decisão foi **mantida** pelo Desembargador Relator no TRF-5 (**DOC. 17**), posteriormente suspensa pelo Superior Tribunal de Justiça sob o fundamento de interferência nos critérios eminentemente discricionários do ato administrativo de nomeação.

Em 25.03.2021 foi expedida notificação ao Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO para tomar ciência da denúncia e apresentar manifestação (**DOC. 18**). Na mesma data foi expedida notificação à FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES para também tomar ciência da denúncia, responder aos questionamentos que lhe foram encaminhados e apresentar documentos (**DOC. 19**).

Em 08.04.2021 foi juntada ao inquérito a resposta da Fundação e de seu Presidente à notificação do MPT (**DOC. 20**), acompanhada da relação de trabalhadores em atividade e desligados da Fundação a partir da gestão do atual presidente (**DOC. 21**).

Em 26.03.2021 foi juntada no inquérito matéria jornalística publicada no mesmo dia no site ALMA PRETA informando que o Investigado SÉRGIO CAMARGO tem **histórico de perseguir e atacar colegas de trabalho**, bem como sobre as **circunstâncias do assédio moral** que seria praticado por ele na FUNDAÇÃO PALMARES (**DOC. 22**).

Em 26.05.2021 foi juntado no inquérito o **RELATÓRIO SOBRE ASSÉDIO INSTITUCIONAL NAS INSTITUIÇÕES DO EXECUTIVO FEDERAL LIGADAS À PASTA DA CULTURA**, de iniciativa da Associação dos Funcionários do Ipea e Sindicato Nacional dos Servidores do Ipea (AFIPEA), em parceria com a Associação dos Servidores do Ministério da Cultura (ASMINC), que a financiaram, cuja pesquisa foi concluída no mês de dezembro de 2020 (**DOC. 23**).

Em 17.08.2021 foi feita nova juntada no inquérito de postagens do Sr. SÉRGIO CAMARGO em suas redes sociais, datadas de 19 de setembro de 2020, estabelecendo relação entre negros e “esquerdistas” (**DOC. 24**).

III – DOS DEPOIMENTOS E DOCUMENTOS OBTIDOS NO INQUÉRITO CIVIL:

Consoante se vê, a denúncia foi acolhida no MPT e instaurado o Inquérito Civil n. 001741.2020.10.000 para investigar possível ocorrência de **assédio moral decorrente de perseguição político-ideológica** ou possível **discriminação por opinião política** no âmbito da FUNDAÇÃO PALMARES, bem como seu possível autor.

Inicialmente, de posse de documentos obtidos após o ajuizamento de ação de produção antecipada de provas, em 08.03.2021 foi determinada a

notificação de cada um dos ex-ocupantes de cargos públicos desligados da Fundação no ano de 2020 para que respondessem **por e-mail** a perguntas que lhes foram encaminhadas pelo MPT (DOC. 10), cujas respostas serão tratadas em tópico posterior.

Passou então à fase de coleta de colheita de **depoimentos orais** de alguns ex-funcionários, dentre servidores públicos comissionados e empregados terceirizados, tendo sido ouvidos o total de **13 (treze)** trabalhadores por videoconferência no período de 29.03.2021 a 24.05.2021.

Pela ordem de importância do cargo ocupado na Fundação (Diretoria), bem como pela riqueza de informações apresentadas em virtude do contato permanentemente direto do depoente com o Presidente da Fundação, o depoimento do então **DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE FOMENTO À CULTURA AFRO-BRASILEIRA (DEP)**, Sr. EBNÉZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA, será o primeiro a ser destacado.

Primeiramente, o ex-Diretor prestou depoimento por escrito, **confirmando a procedência da denúncia de perseguição por convicção política e discriminação praticadas pelo Presidente da Fundação, Sr. SÉRGIO CAMARGO (DOC. 25):**

(...)

Ante este relato, o ex-Diretor foi notificado para comparecer em audiência administrativa para prestar maiores esclarecimentos, realizada por videoconferência no MPT no dia 30.03.2021, cuja ata é transcrita abaixo (DOC. 26):

*“Aberta a audiência, a testemunha foi advertida sobre a necessidade de falar o que sabe sob pena de cometimento de crime de falso testemunho, ocasião em que esclareceu o seguinte: **QUE o depoente ratifica suas respostas apresentadas por e-mail em 27.03.2021; que em setembro/2019 o depoente constituiu uma associação denominada DPL (Docente pela Liberdade), iniciando sua participação na associação como vice-presidente; que a associação foi constituída por docentes que não se consideravam de esquerda e que consideravam não ter voz nas universidades; que o senhor Sergio Camargo entrou em contato com algumas pessoas da associação, pedindo indicação de pessoas para trabalharem na Fundação; que o tesoureiro da DPL, chamado PETERSON, indicou o depoente; que em janeiro/2020 o depoente participou de uma reunião com o senhor Sergio***

Camargo e conversaram sobre as experiências do depoente em projetos; que o depoente foi diretor da Casa da Cultura da América Latina, que pertence à UnB, e na reunião explanou sobre sua experiência como diretor e o senhor Sergio gostou da experiência do depoente; que o senhor Sergio fez o convite para o depoente assumir o cargo de diretor do Departamento de Fomento à Cultura Afro-brasileira (DEP), sendo que após dois meses o depoente assumiu o cargo; **que o senhor Sergio Camargo falou na reunião para o depoente que queria tirar as pessoas de esquerda da Fundação e que inclusive já tinha mandado algumas embora; que o depoente acreditou que o senhor SERGIO se referia às pessoas que ocupavam cargo comissionado; que a Fundação era administrada por um colegiado, composto pelo presidente, pelo diretor do DEP e pelo diretor do DPA, que à época era LAERCIO FIDELIS, que começou ingressou na Fundação juntamente com o depoente; que nas Primeiras reuniões do colegiado o senhor SERGIO já referiu à necessidade de se cassar os esquerdistas; que o depoente informou ao presidente que esta medida seria ilegal, somente sendo possível em relação aos cargos de confiança, mas não em relação aos terceirizados, tendo o senhor Sergio dito que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora; que o senhor Sergio informou quem inclusive tinha mando a senhora LUCIA HELENA embora por ela ser esquerdista; que ela trabalhava no DEP, ocupando o cargo de coordenadora (há três coordenações no DEP e ela ocupava uma dessas coordenações); QUE o senhor LAERCIO continua como diretor do DPA (departamento que lida com a regulamentação de quilombos); que existem cinco diretorias, mas apenas duas fazem parte do colegiado; que LUCIA HELENA havia sido nomeada pelo presidente anterior; que houve um levante de pessoas de fora da Fundação, capitaneadas pelo Movimento Negro, pedindo a saída do senhor Sergio Camargo; que o senhor SERGIO acredita que LUCIA HELENA apoiou esse levante e que, por isso, seria esquerdista; que estas pessoas invadiram a Fundação e o senhor SERGIO estava em seu gabinete no sétimo andar e saiu correndo por outra porta, ocasião em que deixou se celular na sala e esse foi furtado; que o senhor SERGIO; que várias vezes o senhor SERGIO falou que os diretores tinham que ficar monitorando as redes sociais dos funcionários; que o próprio Sergio Camargo monitorava as redes dos funcionários, atrás de esquerdistas; que Sergio**

*Camargo acredita que isso era uma função que o Olavo de Carvalho teria lhe passado; que Sergio Camargo pode ter chegado à conclusão que LUCIA HELENA seria esquerdistas consultando suas redes sociais (Facebook); que após o fato do levante o diretor de finanças ERICK e um funcionário do departamento de finanças se dirigiram ao gabinete do presidente para tratar do pagamento do celular, pois o aparelho era funcional; que a mesa do senhor SERGIO fica próxima à porta do hall do elevador e ele fala muito alto, sendo que qualquer pessoa no elevador ouve o que ele fala; que posteriormente a esta reunião o depoente foi chamado pelo senhor SÉRGIO, que lhe informou que a reunião com o pessoal do departamento de finanças havia sido gravada e que a Folha de São Paulo iria publicá-la; **que foi nesta reunião que o senhor SERGIO chamou o Movimento Negro de “escoria maldita”**; **que esta frase não foi usada apenas dessa vez, pois era usada constantemente por ele nas reuniões**; **que posteriormente a isso o senhor SERGIO chamou uma reunião com os cinco diretores (depoente, Laercio, Erick, Alexandre Fineas e Raimundo, que mexe com o Museu da Palmares)**; **que a reunião foi realizada num shopping perto da Fundação (Venâncio 2000)**; **que o senhor SERGIO disse que ia mandar embora todo mundo que foi nomeado pelo antigo presidente, pois não confiava em mais ninguém**; **que este contingente também envolvia mais ou menos 40 pessoas terceirizadas**; **que isso deixou o depoente preocupado, pois só no departamento dele trabalhavam 12 pessoas, sendo que três ocupavam cargo comissionado**; **que o senhor SÉRGIO disse que se os diretores não mandassem embora, ele mesmo faria isso**; **que a partir daí a caça aos esquerdistas só aumentou**; **que a partir daí o senhor SERGIO só falava em mandar embora as pessoas, dizendo que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora**; **que não se conseguiu fazer nada da Palmares em 2020, por conta dessa obsessão dele**; **que era pra ter sido feito edital de mudança do Tolfic para o prédio da EBC, que não foi feito, também do Tolfic para a EBC**; **que era pra ter sido feito edital de contratação de terceirizados e não foi feito, em substituição à empresa, que encerraria contrato em 09.12.2019 e também não foi feito**; **que era pra ter sido feito edital de compras de hacks para colocar internet no prédio da EBC e também não foi feito**; **que também não foram feitos editais para segurança e limpeza**; **que a única coisa que foi feita foi o edital “A Arte do Quilombo”**; **que a chefe do gabinete passava o dia todo fazendo defesa***

*dele junto aos processos que ele responde na justiça e na ONU; que o senhor SÉRGIO disse ao depoente que responde a mais de 30 processos; que o senhor SERGIO falou isso rindo e zombando do fato, como se estivesse contando bravatas; que posteriormente àquela reunião da gravação o depoente foi até a Assessoria de Comunicação perguntar sobre os gravadores usados pela Ascom ocasião em que foi informado que as gravações seria feitas por aplicativo de celular caso fossem necessárias; **que na Ascom trabalhava uma funcionária DAIANE que, para o senhor SERGIO, tinha o cabelo típico de esquerdista, algo que ele já havia mencionado no Twitter sobre referência a cabelo de negros**; que estava indo muita informação de dentro da Fundação para o Movimento Negro e o senhor SERGIO passou a desconfiar que DAIANE passava tais informações; que por esse motivo ele queria mandar DAIANE embora; que o depoente ficou com pena da senhora DAIANE e levou ela pra trabalhar na DEP; que o senhor SÉRGIO concordou até o encerramento do contrato dela; **que DAIANE constava da lista de pessoas que não seriam recontratadas porque além de sua aparência de esquerdista, segundo o senhor SERGIO, ela também teria sido contratada pelo presidente anterior e também por esse motivo seria esquerdista e ele sempre repetia que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora**; que o depoente soube que o senhor SERGIO falou para Raimundo e Roberto Carlos que o depoente era “bundão”, porque não mandava embora as pessoas esquerdistas; que a partir disso ele mesmo começou a mandar embora as pessoas do DEP, dentre elas LORENA e VANESSA; que LORENA estava ocupando um cargo de LUCIA HELENA; que SERGIO CAMARGO perguntou ao depoente quem teria nomeado LORENA; que o depoente informou ao senhor SÉRGIO que LORENA chegou com currículo debaixo do braço e logo depois foi contratada para a vaga; **que o senhor SÉRGIO foi olhar o Facebook de Lorena e descobriu que ela irmã de uma repórter da Globo**; que o senhor SERGIO entrou em contato com o depoente e mandou que ele demitisse LORENA por esse fato; que o depoente disse que não demitiria LORENA e que o senhor SÉRGIO disse que ele próprio demitiria; que nesse dia o senhor SÉRGIO demitiu três pessoas: LORENA, e mais duas pessoas de outro departamento, que o senhor SERGIO acreditava serem da esquerda; que o senhor SÉRGIO tem uma mania de perseguição e acredita que*

*os esquerdistas estão sabotando o trabalho dele; que pela demissão desses funcionários o DEP ficou sem dois coordenadores, que demoraram três meses para serem nomeados, acarretando prejuízo do DEP; que ele gasta mais tempo na frente do Twitter, postando ou do Facebook, caçando funcionários esquerdistas do que trabalhando; que é só olhar a agenda dele que a pessoas constata que não há nenhum compromisso de presidente da Fundação, pois ele não lida com organizações do Movimento Negro; que **SERGIO** informou que exonerou VANESSA por ela ter sido nomeada pelo presidente anterior, que era esquerdista; que VANESSA era terceirizada; que junto com VANESSA ele mandou embora uma funcionária terceirizada que tinha entre 10 e 15 anos na Fundação, sob a alegação de que o edital de mudança do Museu não havia saído por culpa dela (CAROL CAPITINGA); que o senhor **SERGIO** também nadou embora o **THALES**, que trabalhava no DEP, por ser esquerdista; que o depoente esclarece que quando se refere a "mandar embora", não é no sentido de demitir a pessoa, pois o contrato dos terceirizados encerrou no dia 09.12.2020, mas sim no sentido da pessoa não ser recontratada pela nova empresa; que o senhor **SERGIO** elaborou uma lista de pessoas que não seriam recontratadas; que o senhor **SERGIO** pediu uma lista ao Departamento de Pessoal de pessoas que haviam sido contratadas na gestão do presidente anterior, pois, para ele, seriam todos esquerdistas, de modo que ninguém nessa lista poderia ser recontratado ou deveria ser mandado embora quem ainda estivesse trabalhando; que ele pediu essa lista para a Chefe do RH, **FERNANDA**; que há dois meses **FERNANDA** passou a trabalhar no DEP, pois o D.A.S. é maior lá; que houve uma reunião do colegiado em que **FERNANDA** apresentou uma lista com 40 nomes de terceirizados, sendo que 10 nomes o senhor **SERGIO** queria cortar de imediato, por terem sido contratados pelo presidente anterior, mas a justificativa do senhor **SERGIO** era a de que seria para cortar gastos, sendo que o depoente e os demais sabiam quer não era por esse motivo, mas sim porque o senhor **SERGIO** achava que eles eram esquerdistas; que houve um episódio em que três funcionários da Assessoria de Comunicação foram demitidos por ele, por errarem uma data na lista de homenageados da Palmares; que a funcionária **MARIANA** não pode nem subir para buscar suas coisas; que essa obsessão do senhor **SERGIO** em demitir as pessoas foi um dos motivos pelos*

quais o depoente e isso também foi um dos motivos pelos quais o depoente começou a ficar insatisfeito; que o depoente já quis ser desligado da Fundação desde a reunião realizada no shopping, mas resolveu permanecer para evitar que senhor SERGIO demitisse mais pessoas; que o depoente pediu exoneração por não concordar com o presidente sobre a realização de uma reforma no prédio Tolfic, que, no entendimento do depoente poderia configurar improbidade administrativa; que os outros dois diretores também resolveram pedir exoneração na mesma ocasião (Raimundo Nonato e Roberto Carlos); que o senhor SERGIO utilizou uma frase que foi definitiva para o depoente ter pedido exoneração: que “quem não tiver coragem de assinar, que entregue o cargo”; que toda segunda-feira o senhor SERGIO convocava a chamada “reunião de mudança”, mas ficava no celular olhando Whatsapp e tuitando, enquanto os diretores faziam a reunião; que em determinado dia ele chegou bastante aborrecido e começou a falar do nada “querem colocar no meu cu”; que “esses filhos da puta não vão conseguir nada”; que “eu sou apoiado pelo Bolsonaro e nada vai acontecer comigo”; que isso causou constrangimento muito grande aos presentes, pois ninguém usava essa linguagem muito menos palavras nas reuniões; que as reuniões não eram registradas em ata; que essa reunião tem aproximadamente dois meses.”.

Há de se destacar que tais afirmações do ex-Diretor foram confirmadas por outros trabalhadores ouvidos pelo MPT, senão vejamos:

1 – que o senhor SÉRGIO CAMARGO falou na primeira reunião pessoal que teve com o depoente que queria tirar as pessoas de esquerda da Fundação e que inclusive já tinha mandado algumas embora, sendo que o depoente acreditou que o senhor SÉRGIO se referia às pessoas que ocupavam cargo comissionado (tal intenção do Sr. SÉRGIO CAMARGO, além de confessada por ele próprio em seu Twitter – DOC. 14 -, foi confirmada em depoimento oral prestado pelos gestores que tinham contato direto com o Presidente da Fundação de modo frequente: RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES, ex-Coordenador Nacional do Centro Nacional de Informação e Referência de Cultura Negra; ROBERTO CARLOS CONCENTINO BRAZ, ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna; FERNANDA SOARES CANDEIA, então Chefa do RH e atualmente ocupante de outro cargo de confiança e PEDRO ERIK

ARRUDA CARNEIRO, ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna, além da ex-funcionária terceirizada ANA FLÁVIA ASSUMPÇÃO DA SILVA, que manteve relação de amizade com o Sr. SÉRGIO até sua demissão no mês de dezembro de 2020);

2 – que nas primeiras reuniões do Colegiado, composto pelo Presidente, pelo Diretor do DEP (depoente) e pelo Diretor do DPA (LAÉRCIO FIDELIS), o senhor SÉRGIO já se referiu à necessidade de se caçar os “esquerdistas”, tendo o depoente lhe dito que tal medida seria ilegal em relação aos terceirizados, mas o senhor SÉRGIO disse que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora (a inclusão dos terceirizados dentre os demissíveis foi confirmada pelo ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna, ROBERTO CARLOS CONCENTINO BRAZ; ex-Chefa do RH confirmou que o Sr. SÉRGIO CAMARGO pediu uma lista de funcionários com indicação de qual Presidente os havia nomeado e posteriormente desligou comissionados e terceirizados; o próprio Presidente da fundação postou em seu Twitter no dia 16.03.2021 que exonerar “esquerdistas” é seu dever);

3 – que o senhor SÉRGIO informou que já tinha mandado embora a senhora LUCIA HELENA, ocupante do cargo de Coordenadora no DEP, por ela ser esquerdista; que LUCIA HELENA havia sido nomeada pelo presidente anterior (a então Chefa do RH, FERNANDA SOARES CANDEIA, atualmente ocupante de outro cargo de confiança, confirmou que, logo que assumiu, o Sr. SÉRGIO CAMARGO pediu uma lista de funcionários com a indicação de qual Presidente da fundação os havia nomeado, bem como que posteriormente ele exonerou comissionados e devolveu terceirizados para a empresa empregadora, sendo que foi o próprio Presidente quem decidiu pela exoneração de LUCIA HELENA);

4 – que o senhor SÉRGIO falou que os diretores tinham que ficar monitorando as redes sociais dos funcionários atrás de “esquerdistas”; que o próprio SÉRGIO monitorava as redes sociais dos funcionários (fato confirmado em audiência no MPT por ROBERTO CARLOS CONCENTINO BRAZ, ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna, que tinha contato direto com o Presidente e participava das reuniões do Colegiado da Fundação);

5 – que o senhor SÉRGIO faz uso frequente de palavrões (fato confirmado por TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE, servidor

efetivo da Fundação que ocupou o cargo de confiança de Coordenador de Proteção ao Patrimônio Afro- Brasileiro até agosto de 2020, e por RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES, ex- Coordenador Nacional do Centro Nacional de Informação e Referência de Cultura Negra) e utilizou “escória maldita” por várias vezes em reuniões na Palmares; que as pessoas ficavam surpresas e ele achava isso engraçado;

6 – que o senhor SÉRGIO é grosseiro (fato confirmado em depoimento oral prestado no MPT por DAIANE SOUZA ALVES e por ANA FLÁVIA ASSUMPÇÃO DA SILVA, ex-funcionárias terceirizadas que tinham contato direto com o Presidente da Fundação);

7 – que, após a reunião gravada clandestinamente, o senhor SÉRGIO chamou os cinco diretores para uma reunião no Venâncio 2000 (depoente, LAÉRCIO, ERICK, ALEXANDRE FINEAS e RAIMUNDO NONATO) e disse na reunião que ia mandar embora todo mundo que foi nomeado pelo antigo presidente da Fundação, pois não confiava mais em ninguém (fato confirmado por ex-gestores: PEDRO ERIK ARRUDA CARNEIRO, ex- Coordenador-Geral de Gestão Interna, e RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES, ex- Coordenador Nacional do Centro Nacional de Informação e Referência de Cultura Negra);

8 – que o depoente soube que o senhor SÉRGIO falou para RAIMUNDO e ROBERTO CARLOS que o depoente era “bundão” porque não mandava embora as pessoas esquerdistas (fato este confirmado em depoimento oral por RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES e ROBERTO CARLOS CONCENTINO BRAZ, prestados ao MPT nos dias 14 e 19 de abril de 2021, respectivamente); que a partir disso o próprio senhor SÉRGIO começou a mandar embora as pessoas do DEP, dentre elas LORENA E VANESSA;

9 – que o senhor SÉRGIO queria mandar DAIANE embora por ela ter o cabelo típico de aparência de “esquerdista” (LORENA DE LIMA MARQUES confirmou que DAIANE é negra; além disso, postagens do Sr. SÉRGIO CAMARGO em suas redes sociais confirmam sua referência depreciativa ao cabelo de negros e a relação que ele faz entre pessoas negras e a esquerda);

10 – que o senhor SÉRGIO também queria mandar DAIANE embora por ter sido contratada por presidente de governo da esquerda (DAIANE

confirmou em seu depoimento no inquérito civil que havia trabalhado anteriormente na Fundação no período de 2010 a 2015, período de governos do PT);

11 – que o depoente conseguiu transferir a terceirizada para o seu departamento para não ser demitida (DAIANE confirmou que recebeu telefonema da chefe do RH dizendo que ela estava demitida, sendo que depois de alguns dias foi autorizada a voltar a trabalhar, mas desta vez em outro departamento (DEP), dirigido pelo ex-Diretor EBNÉZER);

12 – que o senhor SÉRGIO mandou que o depoente exonerasse LORENA do cargo comissionado antes ocupado por LUCIA HELENA porque olhou o facebook de LORENA e constatou que ela é irmã de uma repórter da REDE GLOBO (LORENA DE LIMA MARQUES confirmou em seu depoimento no inquérito civil que é irmã de MARÍLIA MARQUES, Jornalista da REDE GLOBO NO DF);

13 – que o depoente disse que não exoneraria LORENA e o senhor SÉRGIO afirmou que ele próprio faria isso; que o senhor SÉRGIO demitiu 3 pessoas neste dia: LORENA (a então Chefa do RH, FERNANDA SOARES CANDEIA, atualmente ocupante de outro cargo de confiança, confirmou em audiência no inquérito civil que no início de 2021 LORENA foi exonerada por determinação do próprio Presidente e que ele não comentou o motivo da exoneração para com a depoente) e mais duas pessoas de outro departamento que ele acreditava serem da esquerda (a então Chefa do RH confirmou em audiência no inquérito civil que no mesmo dia em que LORENA foi desligada o Presidente exonerou mais dois ocupantes de cargos comissionados: ALEXANDRE FINEAS, servidor efetivo do Ministério da Economia que, na Fundação, ocupava o cargo comissionado de Coordenador-Geral de Gestão Estratégica, e CAROLINA PETITINGA, que em seu depoimento no MPT informou ter sido contratada como terceirizada no ano de 2015, ano em que o PT estava na Presidência da República);

14 – que o senhor SÉRGIO informou que demitiu VANESSA por ela ter sido nomeada pelo presidente anterior, que era “esquerdista”; (VANESSA FELIX DE OLIVEIRA confirmou em seu depoimento no inquérito civil que começou a trabalhar na Fundação em 2015, ano em que o PT estava na Presidência da República);

15 – que o senhor SÉRGIO também mandou embora THALES, que trabalhava no DEP, por ser esquerdista; que o depoente esclarece que quando se refere a “mandar embora” não é no sentido de demitir a pessoa, pois o contrato dos terceirizados encerrou no dia 09.12.2020, mas sim no sentido da pessoa não ser recontratada pela nova empresa; que o senhor SERGIO elaborou uma lista de pessoas que não seriam recontratadas (a então Chefa do RH, FERNANDA SOARES CANDEIA, atualmente ocupante de outro cargo de confiança, confirmou em audiência no inquérito civil que TALE, do DEP, consta da lista de pessoas que não serão recontra-
das);

16 – que o senhor SÉRGIO pediu ao Departamento de Pessoal uma lista de pessoas que haviam sido contratadas na gestão do presidente anterior, pois, para ele, seriam todos esquerdistas, de modo que ninguém nesta lista poderia ser recontratado ou deveria ser mandado embora quem ainda estivesse trabalhando; que o senhor SÉRGIO pediu esta lista para a Chefe do RH, FERNANDA; que há dois meses FERNANDA passou a trabalhar no DEP, pois o DAS é maior lá; que houve uma reunião do colegiado em que FERNANDA apresentou uma lista com 40 nomes de terceirizados, sendo que 10 nomes o senhor SERGIO queria cortar de imediato, por terem sido contratados pelo presidente anterior (a ex-funcionária terceirizada ANA FLÁVIA ASSUMPCÃO DA SILVA confirmou em audiência no inquérito civil que o Sr. SÉRGIO mandou a Chefa do RH FERNANDA fazer uma lista de esquerdistas que ele iria mandar embora e a então Chefa do RH, FERNANDA SOARES CANDEIA, atualmente ocupante de outro cargo de confiança, confirmou que, logo que assumiu, o Sr. SÉRGIO CAMARGO pediu uma lista de funcionários com a indicação de qual Presidente da fundação os havia nomeado, bem como que posteriormente ele desligou alguns comissionados e terceirizados, sendo que estes foram devolvidos para a empresa contratada);

17 – que a justificativa do senhor SÉRGIO era a de que a demissão de terceirizados seria para cortar gastos, sendo que o depoente e os demais sabiam que não era por esse motivo, mas sim porque o senhor SÉRGIO achava que as pessoas da lista eram esquerdistas (de fato, a então Chefa do RH alegou em audiência no MPT uma suposta redução de pessoal determinada pelo TCU para justificar o corte de alguns terceirizados, o que, diante do apurado pelo MPT, não se afigura plausível);

18 – que não se conseguiu fazer nada na Palmares por conta da obsessão do Sr. SÉGIO em caçar “esquerdistas”; que era pra ter sido feito edital de mudança do prédio Toufic para o prédio da EBC, que não foi feito; que era pra ter sido feito edital de contratação de terceirizados em substituição à empresa que encerraria o contrato em 09.12.2019, e não foi feito; que era pra ter sido feito edital de compras de hacks para colocar internet no prédio da EBC e também não foi feito; que também não foram feitos editais para segurança e limpeza; que o senhor SÉRGIO gasta mais tempo na frente do Twitter, postando, ou do Facebook, caçando funcionários “esquerdistas”, do que trabalhando; que é só olhar a agenda dele que a pessoa constata que não há nenhum compromisso de Presidente da Fundação, pois ele não lida com organizações do movimento negro; que a chefe do gabinete passava o dia todo fazendo a defesa dele junto aos processos que ele responde na justiça e na ONU; que o senhor SÉRGIO disse ao depoente que responde a mais de 30 processos; que o senhor SÉRGIO falou isso rindo e zombando do fato, como se estivesse contando bravatas; que a única coisa que foi feita foi o edital “A Arte do Quilombo” (o ex-terceirizado DHIERLEY MATEUS SANTANA DE SOUZA disse que começou a trabalhar na Fundação em 2015 e o órgão sofreu significativa redução de sua atividade-fim no governo Bolsonaro, “servindo apenas para pagar funcionários”; o RELATÓRIO SOBRE ASSÉDIO INSTITUCIONAL NAS INSTITUIÇÕES DO EXECUTIVO FEDERAL LIGADAS À PASTA DA CULTURA contém depoimento de servidor da Palmares no sentido de que “Este ano, por exemplo, a Palmares não tem sequer 40 comunidades certificadas ainda. Então, assim, o número deste ano vai ser absolutamente”; a ex-Coordenadora de Promoção da Cultura Afro-Brasileira LORENA LIMA MARQUES confirmou que o edital “A Arte do Quilombo” foi o único projeto em andamento na Fundação no ano de 2020);).

Destaque-se que a referência que o MPT faz à confirmação das alegações do ex-Diretor por outros funcionários se faz necessária **diante da tentativa do Sr. SÉRGIO CAMARGO, em seu Twitter, de desqualificar e retirar o crédito do depoimento do Sr. EBNEZER**, conforme será demonstrado em tópico posterior.

Além disso, há de se notar que o ex-Diretor informou que DAIANE, LORENA, VANESSA, TALES e LUCIA HELENA foram demitidos por serem considerados “esquerdistas” pelo Investigado SÉRGIO CAMARGO,

seja pela aparência ou cor da pele destas pessoas; seja por terem sido nomeadas quando o Partido dos Trabalhadores estava na Presidência da República; seja até mesmo pela relação de parentesco com jornalista. E, pelo relato destas pessoas e de outros trabalhadores nos depoimentos que prestaram ao MPT, além de postagens do próprio Sr. SÉRGIO CAMARGO no Twitter, também é possível confirmar tais circunstâncias afirmadas pelo ex-Diretor, senão vejamos:

DAIANE (demitida pela aparência ou cor da pele)

Segundo o ex-Diretor:

a) “na Ascom trabalhava uma funcionária DAIANA, que, para o senhor SÉRGIO, tinha o cabelo típico de esquerdista, algo que ele já havia mencionado no Twitter sobre referência a cabelo de negros;”.

Esta relação descabida e preconceituosa feita pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO entre pessoas negras e “esquerdistas” pode ser verificada em diversas postagens que o ora Réu faz em sua conta pessoal no Twitter, de que são exemplos as realizadas nos dias 19 de setembro de 2020 (“*Cachorros podem ter carrapatos; pretos, esquerdistas.*”) e 21 de setembro de 2020 (“*Turbante ou black power, book de pichos, fã do Mano Brown, exalando um certo odor de maconha, eleitor convicto do PSOL, “Marielle vive” na ponta da língua e, acima de tudo, vitimista. Se preenche esses requisitos, considere-se aprovado no programa da Magalu somente para pretos!*”), ora juntada aos presentes autos (DOC. 27).

Antes disso, o Sr. SÉRGIO NASCIMENTO já tinha feito outra postagem em seu Twitter criticando a existência do racismo estrutural defendida pela esquerda (“*Não existe racismo estrutural no Brasil; o nosso racismo é circunstancial – ou seja, há alguns imbecis que cometem o crime. A ‘estrutura onipresente’ que dia e noite oprime e marginaliza todos os negros, como defende a esquerda, não faz sentido nem tem fundamento.*”), conforme se vê na reportagem do site UOL, acessível em “<https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2020/11/20/sergio-camargo-diz-que-racismo-estrutural-nao-tem-sentido-nem-fundamento.htm>”.

E em 18 de dezembro de 2020 o Sr. SÉRGIO CAMARGO “decreto” que os negros devem cortar o cabelo (“***Decreto, a partir dessa data, máquina zero obrigatória para a negrada!***”), pois “*Nada é mais ridículo do que ter orgulho do cabelo. É só isso o tuíte.*”, conforme se vê na

reportagem do jornal PODER 360, acessível no site <https://www.poder360.com.br/governo/sergio-camargo-diz-que-orgulho-de-cabelo-de-negros-e-ridiculo/>.

Sobre as características físicas de DAIANE, a ex-Coordenadora de Promoção da Cultura Afro-Brasileira, **LORENA DE LIMA MARQUES, confirmou que a trabalhadora em questão é negra e poderia parecer ser esquerdista para o Presidente da fundação:** “*QUE havia o comentário de que a ASCOM era o reduto de esquerdistas porque a maioria eram negros e jovens; QUE também havia nesse setor DAYANE, jornalista, que por essas características e trabalho realizado também poderia parecer ser esquerdista.*”.

b) que o depoente ficou com pena da senhora DAIANE e levou ela para trabalhar na DEP; que o Sr. SÉRGIO concordou até o encerramento do contrato dela;

Em seu depoimento no inquérito civil realizado por videochamada no dia 29 de março de 2021, **a ex-funcionária terceirizada DAIANE confirmou que, de fato, passou a trabalhar no DEP:** “*que no final do mês de outubro a depoente estava em casa e recebeu a ligação da Chefe do RH da Fundação, sra. FERNANDA CANDEIA, dizendo para ela não comparecer na Fundação no outro dia, pois estaria demitida; que a depoente questionou o motivo da demissão e a sra. FERNANDA não soube dizer, informando que iria verificar e daria retorno; que FERNANDA deu retorno dizendo que haveria uma reunião com o presidente e no terceiro dia a depoente recebeu outra ligação, dizendo que era para ela voltar a trabalhar, porém, em outro departamento; que no começo do mês de novembro a depoente foi trabalhar no DEP (Departamento de Fomento à Cultura Afro-Brasileira), cujo diretor é o sr. EBNEZER, permanecendo lá até o dia de seu desligamento; que a depoente acredita que foi aceita em outro departamento pelo seu currículo;*”.

c) que DAIANE constava da lista de pessoas que não seriam recontratadas porque além de sua aparência de esquerdista, segundo o Sr. SÉRGIO, ela também teria sido contratada pelo presidente anterior e também por esse motivo seria esquerdista e ele sempre repetia que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora;”.

No mesmo depoimento prestado ao MPT, a ex-funcionária terceirizada DAIANE também confirmou que foi contratada pelo presidente VANDERLEY, nomeado no ano de 2019, e que já havia trabalhado anteriormente na Fundação na função de jornalista no período de 2010 a 2015, período de governos do PT: *“que a depoente foi admitida na gestão do presidente anterior, Sr. WANDERLEI; que também pesou a favor da contratação da depoente o fato dela ter trabalhado anteriormente na Fundação na função de jornalista no período de 2010 a 2015;”*.

VANESSA (demitida por ter sido nomeada em administração anterior)

O ex-Diretor informou em seu depoimento oral *“que SÉRGIO informou que exonerou VANESSA por ela ter sido nomeada pelo presidente anterior, que era esquerdista;”* e que esta funcionária estava lotada no DEP, conforme informou em seu depoimento por escrito.

Em seu depoimento no inquérito civil realizado por videochamada no dia 13 de maio de 2021, a ex-funcionária terceirizada **VANESSA FELIX DE OLIVEIRA** confirmou que, de fato, foi nomeada por Presidente anterior e trabalhava no DEP: *“QUE a depoente trabalhou inicialmente como folguista e quando começou a trabalhar, o presidente era HILTON COBRA, posteriormente substituído por CIDA ABREU, que já estava na Presidência quando a depoente foi efetivada como terceirizada; QUE as pessoas comentavam que CIDA ABREU teria posicionamento político da esquerda ou que era do PT; QUE quando saiu estava trabalhando no DEP há mais ou menos um ano;”*.

TALES (constante da lista de pessoas que não serão recontratadas pela nova empresa terceirizada por ter sido nomeado em administração anterior)

O ex-Diretor afirmou *“que o Sr. SÉRGIO também mandou embora THALES, que trabalhava no DEP, por ser esquerdista; que o depoente esclarece que quando se refere a “mandar embora” não é no sentido de demitir a pessoa, pois o contrato dos terceirizados encerrou no dia 09.12.2020, mas sim no sentido da pessoa não ser recontratada pela nova empresa; que o Sr. SERGIO elaborou uma lista de pessoas que não seriam recontratadas;”*.

Em seu depoimento prestado ao *Parquet* em 13 de maio de 2021, o ex-funcionário TALEs GUIMARÃES PAIVA confirmou que **começou a**

trabalhar na fundação no final de 2018, tendo sido contratado, portanto, sob a gestão de presidência anterior à atual.

Em seu depoimento no inquérito civil realizado por videochamada no dia 27 de abril de 2021, **a então Chefa do RH, FERNANDA SOARES CANDEIA, no exercício de outro cargo de confiança no momento de seu depoimento ao MPT, confirmou que o terceirizado TALES GUIMARÃES PAIVA não seria recontratado:** “*que TALES, do DEP, consta da lista de pessoas que não serão recontratadas porque, na avaliação do RH, ele é advogado e possui outra renda;*”.

LORENA (exonerada de cargo comissionado por ser irmã de uma jornalista da Rede Globo)

Segundo o ex-Diretor, “*o senhor SÉRGIO foi olhar o Facebook de Lorena e descobriu que ela é irmã de uma repórter da Globo; que o senhor SÉRGIO entrou em contato com o depoente e mandou que ele demitisse LORENA por esse fato; que o depoente disse que não exoneraria LORENA e que o Sr. SÉRGIO afirmou que ele próprio demitiria; que nesse dia o Sr. SÉRGIO demitiu 3 pessoas: LORENA, e mais duas pessoas de outro departamento que o Sr. SÉRGIO acreditava serem da esquerda;*”.

Em seu depoimento no inquérito civil realizado por videochamada no dia 29 de maio de 2021, **a ex-funcionária comissionada LORENA DE LIMA MARQUES confirmou que, de fato, é irmã de MARÍLIA MARQUES, Jornalista da REDE GLOBO NO DF:** “*QUE a depoente não soube expressamente o motivo da sua exoneração, mas ouviu comentários de que poderia ser por ter sido nomeada por Presidente anterior, o que poderia indicar que a depoente seria esquerdista, pois SÉRGIO CAMARGO entendia que quem foi nomeado pelos presidentes anteriores da Fundação seria esquerdista, na medida em que tais presidentes da Fundação teriam sido nomeados por presidentes da República que eram esquerdistas; (...); QUE também chegou ao conhecimento da depoente que o motivo poderia ser o fato de sua irmã ser jornalista da Rede Globo no DF (MARÍLIA MARQUES); QUE a depoente acredita que tenha feito alguma postagem em suas redes sociais que revele que sua irmã é jornalista da Rede Globo;*”.

Ante o exposto, conclui-se que o ex-Diretor da Fundação Palmares confirmou as denúncias de discriminação e perseguição de “esquerdistas” praticadas pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO.

Além disso, todas as suas afirmações foram confirmadas no inquérito civil por outros trabalhadores ouvidos pelo MPT, conforme foi demonstrado acima e será melhor explicitado ao longo da presente inicial.

Destaque-se que o Sr. EBNÉZER foi escolhido e nomeado pelo próprio Presidente da Fundação para o cargo de Diretor, tendo sido indicado para o cargo pelo Tesoureiro da DPL (Docentes pela Liberdade), associação constituída por docentes conservadores que não se consideravam de esquerda e entendiam não ter voz nas universidades. No entanto, após ter pedido exoneração, o ex-Diretor passou a ser alvo de ataques pelo Presidente da Fundação em seu Twitter, numa clara tentativa de desqualificar e tirar o crédito de possíveis depoimentos que o ex-Diretor pudesse a vir prestar contra a administração do Sr. SÉRGIO CAMARGO, conforme se vê abaixo (DOC. 15):

(...)

Tais postagens demonstram que o Sr. SÉRGIO CAMARGO encontra-se tão obcecado em perseguir os “esquerdistas” que ele passou a acusar, como tal, até mesmo o ex-Diretor escolhido e nomeado por ele próprio (“*O barrigudo, além de informante da Mônica Bergamo, é um esquerdistista enrustido.*”; “*Ebenézer Nogueira, Raimundo Nonato e Roberto Concentino têm apoio do PT. Eles saíram da Palmares e foram à mídia para me difamar. Agora sabemos de que lado estão. Foram aplaudidos pela Joice Hasselmann, agora pelo PT. Portanto, estão contra o governo Bolsonaro, contra a direita!*”), acusando-o de agora também ser “esquerdistas”, ainda que o ex-Diretor seja vice-presidente de uma associação de professores conservadores, conforme o Sr. EBENEZER informou em seu depoimento ao MPT.

Ressalte-se que o ex-gestores RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES e ROBERTO CARLOS CONCENTINO BRAZ também chegaram à Fundação por indicação desta mesma associação de professores conservadores, conforme afirmaram ao MPT em depoimento prestado nos dias 14 e 19 de abril de 2021, respectivamente, mas mesmo assim também passaram a ser tachados como sendo “esquerdistas” pelo Presidente da Fundação após os pedidos de exoneração dos cargos que ocupavam.

Este fato também serve para corroborar a afirmação contida na denúncia, feita por uma servidora exonerada da Fundação, de que “***O Sérgio Camargo quer tirar o pessoal que ele considera ‘esquerdista’, porque para ele todo mundo é ‘esquerdista’. Se não concordar com a extrema direita logo é de esquerda*”, publicado no site Alma Preta (<https://almapreta.com/sessao/politica/sergio-camargo-kkk-nazismo-e-perseguiacao-politica>).**

Prosseguindo-se na investigação, foram ouvidos no MPT ex-gestores que, a exemplo do ex-Diretor acima referido, também mantinham relação direta e constante com o Presidente da Fundação Palmares — **e que também confirmam a denúncia de discriminação e perseguição empreendida pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO aos que ele denomina de “esquerdistas”**, conforme se vê nos depoimentos a seguir transcritos:

– **RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES** (ex-Coordenador Nacional do Centro Nacional de Informação e Referência de Cultura Negra)
– **(DOC. 28)**:

(...)

– **PEDRO ERIK ARRUDA CARNEIRO** (ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna de maio a setembro de 2020) – **(DOC. 29)**:

(...)

– **ROBERTO CARLOS CONCENTINO BRAZ** (ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna de setembro de 2020 a março de 2021) – **(DOC. 30)**:

(...)

– **FERNANDA SOARES CANDEIA** (então Chefa do RH, ainda trabalhando na Fundação em outro cargo de confiança) – **(DOC. 31)**:

(...)

– **ANA FLÁVIA ASSUMPÇÃO DA SILVA** (ex-funcionária terceirizada que mantinha relação de amizade com o Sr. SÉRGIO CAMARGO)
– **(DOC. 32)**:

(...)

Os depoimentos dos ex-gestores e da ex-Chefa do RH, secundados pelo depoimento da então amiga do Sr. SÉRGIO SAMPAIO, são unânimes e evidenciam a situação de perseguição frequente a que são submetidos os trabalhadores da Fundação Palmares, servidores efetivos, comissionados e terceirizados, desde que o atual Presidente do órgão foi nomeado.

Destaque-se que já houve até casos de exoneração de comissionados e devolução de terceirizados à empresa empregadora pelo fato do Sr. SÉRGIO CAMARGO entender que tais pessoas seriam “esquerdistas”, conforme informou em seu depoimento a ex-Chefa do RH, Sr. FERNANDA SOARES CANDEIAS, que, ao prestar seu depoimento, encontrava-se no exercício de outro cargo de confiança no âmbito da fundação.

Dando continuidade à investigação, o MPT também ouviu outros trabalhadores da Fundação, sendo que alguns foram referidos nos depoimentos acima transcritos.

TAUNY LASMAR MOURA DOS SANTOS, FRANCO CESAR BERNARDES, TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE prestaram depoimento por escrito, respondendo às perguntas que lhes foram encaminhadas pelo MPT. Os demais trabalhadores ouvidos por email afirmaram **não ter conhecimento dos fatos**, a sinalizar a procedência da afirmação do Advogado dos Denunciantes de que **“todos têm medo de perder seus empregos e podem ter receio de falar”** (DOC. 04).

– **TAUNY LASMAR MOURA DOS SANTOS**, exonerada em agosto de 2020 do cargo comissionado de COORDENADORA DE ARTICULAÇÃO DOS QUILOMBOS no Departamento de Proteção ao Patrimônio Afro-Brasileiro (DOC. 33), disse o seguinte: **“Eu não presenciei nenhum ato, o que ocorreu foi que em uma nova gestão, o Presidente queria exonerar pessoas da antiga gestão, bem como, os esquerdistas; O presidente queria todos os esquerdistas fora da Palmares, e da antiga questão, era o que se ouvia dizer nos corredores; Eu não me senti perseguida, mas, sabia que o Presidente Sérgio Camargo, iria exonerar todos os funcionários seja de cargo de comissão, seja, terceirizado que eram esquerdistas, ou, da antiga gestão.”**

– **FRANCO CESAR BERNARDES**, servidor concursado ocupante do cargo de ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO

GOVERNAMENTAL do Ministério da Economia, cedido para a Palmares (DOC. 34), disse o seguinte:

(...)

Ressalte-se que o referido servidor requereu ao Presidente da Fundação o retorno ao seu órgão de origem sob os seguintes fundamentos (DOC. 35):

“Sr. Presidente da FCP,

1. Considerando o fato de eu me sentir desrespeitado enquanto servidor público com a vossa mais recente declaração acerca de opções políticas de servidores a saber “se tiver um esquerdista aqui, vocês me digam, onde está esse filho da puta, que eu quero exonerar. Ou demitir. Ou mandar para outro órgão se for efetivo”, conforme áudio apresentado na matéria jornalística do portal G1 (*link abaixo);

2. Considerando os direitos expressos no art. 5º da Constituição Federal;

3. Considerando a necessidade de garantir a minha integridade moral e a saúde psíquica;

4. Solicito a minha imediata remoção ao meu Órgão de lotação: o Ministério da Economia.

Respeitosamente,

FRANCO CÉSAR BERNARDES

Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental — EPPGG/ME”.

– **TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE**, servidor concursado ocupante do cargo de Comunicação e Divulgação Cultural na fundação, disse o seguinte (DOC. 36):

(...)

Destaque-se que, em seu depoimento ao MPT, ANA FLÁVIA ASSUMPÇÃO DA SILVA afirmou que o Sr. **SÉRGIO CAMARGO** não gostava de **TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE** porque ele era “**esquerdista**”, a demonstrar que, para o Presidente da Fundação, o

mais importante não é a competência do servidor, mas sim o seu posicionamento político!

Já DAIANE SOUZA ALVES (DOC. 37, complementado por e-mail – DOC. 38), LUCIA HELENA MARTINS (DOC. 39), LORENA DE LIMA MARQUES (DOC. 40), VANESSA FELIX DE OLIVEIRA (DOC. 41), CAROLINA SANTOS PETITINGA (DOC. 42), TALES GUIMARÃES PAIVA (DOC. 43) e DHIERLEY MATEUS SANTANA DE SOUZA (DOC. 44) prestaram depoimento oral por videoconferência, cujas atas seguem em anexo.

IV – DOS FATOS CONSTATADOS DURANTE A APURAÇÃO:

Em resumo, são os seguintes os fatos apurados na investigação do MPT e confirmados por depoimentos de ex-funcionários e por uma funcionária ainda em atividade na Fundação (ex-Chefa do RH):

- (1) prática de perseguição político-ideológica e discriminação por parte do Presidente da Fundação Palmares, Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO;
- (2) a perseguição político-ideológica se instalou com a chegada do Sr. SÉRGIO CAMARGO à Presidência da fundação e ficou ainda mais difusa após a reunião convocada com o então Secretário de Cultura ROBERTO ALVIM;
- (3) trabalhadores comissionados e terceirizados são considerados “esquerdistas” pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO — e alguns foram desligados pelo Presidente da fundação logo que assumiu — somente pelo fato de terem sido contratados em gestões anteriores;
- (4) a perseguição de “esquerdistas” pelo Presidente da fundação criou um clima de *terror psicológico* dentro da Instituição;
- (5) os trabalhadores passaram a ter medo de expor até mesmo suas convicções pessoais com receio de serem tachados de “esquerdistas”, dificultando a prestação do serviço público a que a Fundação se destina;
- (6) servidores concursados que se desligaram da fundação em virtude da degradação do ambiente de trabalho;
- (7) a perseguição aos esquerdistas inclui também os terceirizados;

(8) trabalhadores próximos alertaram diretamente o Presidente da fundação sobre a ilegalidade de sua conduta em relação aos terceirizados;

(9) o Presidente da fundação monitora as redes sociais dos funcionários para localizar “esquerdistas”; e

(10) o Presidente da fundação é grosseiro e se utiliza frequentemente de palavrões.

1 – Trabalhadores que confirmaram diretamente a prática de perseguição político-ideológica e discriminação perseguição empreendidas pelo Presidente da fundação contra “esquerdistas”:

a) **EBNÉZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA** (ex- Diretor do Departamento de Fomento à Cultura Afro-brasileira – DEP):

“(...); que o senhor Sergio Camargo falou na reunião para o depoente que queria tirar as pessoas de esquerda da Fundação e que inclusive já tinha mandado algumas embora; que o depoente acreditou que o senhor SERGIO se referia às pessoas que ocupavam cargo comissionado; (...); que nas Primeiras reuniões do colegiado o senhor SERGIO já referiu à necessidade de se cassar os esquerdistas; que o depoente informou ao presidente que esta medida seria ilegal, somente sendo possível em relação aos cargos de confiança, mas não em relação aos terceirizados, tendo o senhor Sergio dito que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora; (...); que varias vezes o senhor SERGIO falou que os diretores tinham que ficar monitorando as redes sociais dos funcionários; que o próprio Sergio Camargo monitorava as redes dos funcionários, atrás de esquerdistas; que Sergio Camargo acredita que isso era uma função que o Olavo de Carvalho teria lhe passado; que Sergio Camargo pode ter chegado à conclusão que LUCIA HELENA seria esquerdistas consultando suas redes sociais (Facebook); (...); que posteriormente a isso o senhor SERGIO chamou uma reunião com os cinco diretores (depoente, Laercio, Erick, Alexandre Fineas e Raimundo, que mexe com o Museu da Palmares); que a reunião foi realizada num shopping perto da Fundação (Venâncio 2000); que o senhor SERGIO disse que ia mandar embora todo mundo que foi nomeado pelo antigo presidente, pois não confiava em mais ninguém; que este contingente também envolvia mais ou menos 40

peças terceirizadas; que isso deixou o depoente preocupado, pois só no departamento dele trabalhavam 12 pessoas, sendo que três ocupavam cargo comissionado; que o senhor SÉRGIO disse que se os diretores não mandassem embora, ele mesmo faria isso; que a partir daí a caça aos esquerdistas só aumentou; que a partir daí o senhor SERGIO só falava em mandar embora as pessoas, dizendo que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora; que não se conseguiu fazer nada da Palmares em 2020, por conta dessa obsessão dele; (...); que na Ascom trabalhava uma funcionária DAIANE que, para o senhor SERGIO, tinha o cabelo típico de esquerdista, algo que ele já havia mencionado no Twitter sobre referência a cabelo de negros; (...); que DAIANE constava da lista de pessoas que não seriam contratadas porque além de sua aparência de esquerdista, segundo o senhor SERGIO, ela também teria sido contratada pelo presidente anterior e também por esse motivo seria esquerdista e ele sempre repetia que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora; que o depoente soube que o senhor SERGIO falou para Raimundo e Roberto Carlos que o depoente era “bundão”, porque não mandava embora as pessoas esquerdistas; que a partir disso ele mesmo começou a mandar embora as pessoas do DEP, dentre elas LORENA e VANESSA; que LORENA estava ocupando um cargo de LUCIA HELENA; que o senhor SÉRGIO foi olhar o Facebook de Lorena e descobriu que ela irmã de uma repórter da Globo; que o senhor SERGIO entrou em contato com o depoente e mandou que ele demitisse LORENA por esse fato; que o depoente disse que não demitiria LORENA e que o senhor SÉRGIO disse que ele próprio demitiria; que nesse dia o senhor SÉRGIO demitiu três pessoas: LORENA, e mais duas pessoas de outro departamento, que o senhor SERGIO acreditava serem da esquerda; que o senhor SÉRGIO tem uma mania de perseguição e acredita que os esquerdistas estão sabotando o trabalho dele; que pela demissão desses funcionários o DEP ficou sem dois coordenadores, que demoraram três meses para serem nomeados, acarretando prejuízo do DEP; que ele gasta mais tempo na frente do Twitter, postando ou do Facebook, caçando funcionários esquerdistas do que trabalhando; que é só olhar a agenda dele que a pessoa constata que não há nenhum compromisso de presidente da Fundação, pois ele não lida com organizações do Movimento Negro; que SERGIO

informou que exonerou VANESSA por ela ter sido nomeada pelo presidente anterior, que era esquerdista; (...); que o senhor SERGIO também nadou embora o THALES, que trabalhava no DEP, por ser esquerdista; (...); que o senhor SERGIO elaborou uma lista de pessoas que não seriam recontratadas; que o senhor SERGIO pediu uma lista ao Departamento de Pessoal de pessoas que haviam sido contratadas na gestão do presidente anterior, pois, para ele, seriam todos esquerdistas, de modo que ninguém nessa lista poderia ser recontratado ou deveria ser mandado embora quem ainda estivesse trabalhando; que ele pediu essa lista para a Chefe do RH, FERNANDA; que houve uma reunião do colegiado em que FERNANDA apresentou uma lista com 40 nomes de terceirizados, sendo que 10 nomes o senhor SERGIO queria cortar de imediato, por terem sido contratados pelo presidente anterior, mas a justificativa do senhor SERGIO era a de que seria para cortar gastos, sendo que o depoente e os demais sabiam que não era por esse motivo, mas sim porque o senhor SERGIO achava que eles eram esquerdistas; (...); que essa obsessão do senhor SERGIO em demitir as pessoas foi um dos motivos pelos quais o depoente e isso também foi um dos motivos pelos quais o depoente começou a ficar insatisfeito; que o depoente já quis ser desligado da Fundação desde a reunião realizada no shopping, mas resolveu permanecer para evitar que senhor SERGIO demitisse mais pessoas; (...).”.

b) RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES (ex-Coordenador Nacional do Centro Nacional de Informação e Referência de Cultura Negra):

“que o depoente era diretamente subordinado ao Presidente da Fundação; que todos sabiam da opinião e engajamento do Presidente em tirar os esquerdistas da Fundação; que não presenciou alguém ser desligado da Fundação por ser esquerdista, mas tal comportamento era evidente por parte do Sr. SERGIO CAMARGO; que o Presidente pedia que se achasse um esquerdista, era pra avisar; que o senhor SÉRGIO falava que tinha esta missão de limpar o órgão, tirando os esquerdistas; (...);

que teve uma reunião convocada pelo Sr. SÉRGIO apenas com a Diretoria, realizada fora da Fundação (Shopping Venancio); que nesta reunião o Sr. SÉRGIO disse que se achasse esquerdista, era só avisar a ele;

que em uma determinada ocasião o senhor SÉRGIO falou para o depoente que o diretor EBNEZER era ‘direita-bundão’ porque não tinha coragem de mandar esquerdistas embora; que esse comentário não foi feito apenas ao depoente, mas a um grupo de pessoas, quando o pessoal estava saindo de uma sala;”

c) PEDRO ERIK ARRUDA CARNEIRO (ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna de maio a setembro de 2020):

“Que o depoente participou da reunião com o senhor SERGIO e demais coordenadores/diretores no Shopping Venâncio 2000; Que o senhor SERGIO falou que teria que rever as nomeações de gestões anteriores;

Que o senhor SERGIO falava da sua intenção de retirar os esquerdistas da Fundação, conforme deixa claro em suas redes sociais, mas o depoente não sabe de nenhum caso em que isso tenha acontecido;

Que o depoente lembra de uma lista de terceirizados que poderiam ou não ser recontratados, mas não lembra da solução dada ao final, acreditando que tenha ocorrido após sua saída.”

d) ROBERTO CARLOS CONCENTINO BRAZ (ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna de setembro de 2020 a março de 2021):

“que era subordinado diretamente ao presidente SERGIO CAMARGO; (...); que o senhor SÉRGIO CAMARGO orientou o depoente a indicar pessoas que não estivessem de acordo com as novas diretrizes da Fundação; que às vezes o senhor SÉRGIO CAMARGO falava nas reuniões que os esquerdistas da Fundação deveriam ser retirados;

que as orientações que o depoente recebia para indicar pessoas que não estivessem de acordo com as novas diretrizes da Fundação alcançavam todo mundo, comissionados e terceirizados;

que o depoente acredita que o senhor SÉRGIO verificava as redes sociais dos funcionários porque ele usa muito as redes sociais e às vezes fazia comentários sobre as postagens;

que o depoente ouviu o senhor SERGIO CAMARGO chamar o senhor EBNEZER de ‘bundão de direita’ por não ter coragem de demitir esquerdistas, mas não lembra a data que isso ocorreu; (...).”

e) **FERNANDA SOARES CANDEIA** (então Chefa do RH, ainda trabalhando na Fundação em outro cargo de confiança):

“que assim que o presidente assumiu ele pediu um quadro de pessoal; que o Departamento de Pessoal mantém um quadro fixo, permanentemente atualizado, composto de funcionários efetivos, comissionados e terceirizados; que este quadro foi entregue ao Presidente, logo que ele retornou da suspensão do cargo pela via judicial; que posteriormente o Presidente solicitou que fosse indicado qual Presidente havia indicado cada uma das pessoas;

que posteriormente o Presidente desligou alguns comissionados e terceirizados, sendo que estes foram devolvidos para a empresa contratada;

que o total de terceirizados que não seriam recontratados é de 14 pessoas;

que às vezes o senhor SÉRGIO realmente comentava, conforme também fazia em suas redes sociais, que os “esquerdistas” deveriam ser retirados da Fundação;”.

f) **ANA FLÁVIA ASSUMPCÃO DA SILVA** (ex-funcionária terceirizada que mantinha relação de amizade com o Sr. SÉRGIO CAMARGO):

“QUE como a depoente e o Sr. SÉRGIO haviam chegado há pouco tempo em Brasília, ambos se aproximaram e mantiveram uma relação de amizade e o Sr. SÉRGIO falava para depoente que ia varrer os esquerdistas da FUNDAÇÃO; QUE a depoente estudou direito e parou no último semestre do curso; QUE a depoente alertou o Sr. SÉRGIO, por várias vezes, que este comportamento era ilegal e o Sr. SÉRGIO sempre respondia de forma ríspida, mesmo a depoente mantendo uma relação de amizade com ele; QUE o Sr. SÉRGIO não ouvia ninguém, sempre se achando superior;

QUE logo que a depoente começou a trabalhar, o Sr. SÉRGIO disse a ela que mandou a chefe de DRH, FERNANDA, elaborar uma lista de esquerdistas, que ele iria mandar embora; QUE o Sr. SÉRGIO disse para a depoente que mandou FERNANDA fazer uma lista de esquerdistas e ela fez uma lista de desafetos dela; QUE o Sr. SÉRGIO comentou com a depoente que demitiu um rapaz

que seria esquerdista (TIAGO), mas depois o recontratou porque alguém disse a ele que não era; QUE não lembra de nomes, mas que o Sr. SÉRGIO demitiu esquerdistas, isso é fato;

QUE se o Sr. SÉRGIO soubesse que alguém era militante político da esquerda, PT, PSOL, ele demitia;

QUE normalmente ele associava o pessoal do movimento negro à esquerda; QUE a depoente acredita que o Sr. SÉRGIO quis denegrir a sua imagem por ela saber muita coisa que ele fez logo que assumiu a presidência da FUNDAÇÃO, como, por exemplo, a perseguição aos esquerdistas;

QUE o Sr. SÉRGIO falou para a depoente que não gostava do Sr. TIAGO CANTALICE porque ele era esquerdista, embora fosse um bom funcionário, segundo o Sr. SÉRGIO;

2 – Trabalhadores que afirmaram que a perseguição político-ideológica se instalou com a chegada do Sr. SÉRGIO CAMARGO à Presidência da fundação e ficou ainda mais difusa após a reunião convocada com o então Secretário de Cultura ROBERTO ALVIM:

a) TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE, servidor ocupante do cargo efetivo de Comunicação e Divulgação Cultural na fundação:

n) após este fato houve perseguição de negros ou de “esquerdistas” no âmbito da Fundação? Se sim, quais atos eram praticados e quem os praticava?

O clima de perseguição se instaurou desde a chegada do Sr. Sérgio Camargo à Fundação. Logo nos primeiros dias de sua gestão, por ocasião de um protesto feito por cidadãos inconformados por sua nomeação, em 29 de novembro de 2019, ele juntamente com o então secretário da Cultura, Sr. Roberto Alvim, reuniram todos os servidores da instituição para repudiar o protesto e ameaçar quem tinha dele participado. A partir disso, a perseguição se tornou mais difusa e direcionada a alvos mais frágeis, como aos funcionários terceirizados e a servidores comissionados sem vínculo efetivo. Pessoas que nunca tiveram vinculação partidária ou que nunca expressaram qualquer opinião política nas dependências da Fundação, foram demitidas simplesmente por terem relação com gestões anteriores ou por serem taxadas genericamente de esquerdistas.

b) **DAIANE SOUZA ALVES**, ex-terceirizada na função de Jornalista:

Então lembrei de uma situação que foi realmente assustadora e não sei se alguém já comentou sobre isso. O fato é que logo nas primeiras semanas do presidente Sérgio Camargo na Fundação, houve um protesto por parte de pessoas do movimento negro que, inclusive foi bem noticiado pela imprensa. No dia seguinte ao protesto todos os funcionários da Fundação foram chamados ao auditório e lá o senhor Roberto Alvim, que era o Secretário de Cultura, e o Sérgio Camargo ameaçaram a todos. Eles insinuaram que o protesto havia sido organizado pelos funcionários e disseram que quem demonstrasse qualquer atitude contra o presidente responderia por isso. O Alvim disse que a partir daquele momento todos eram suspeitos e na sequência reforçaram a segurança do prédio. Não sei exatamente até que ponto esta história é relevante para o processo, mas foi algo que mexeu muito com as pessoas. A maior parte das palavras foram ditas pelo então secretário, mas validadas pelo presidente e o empoderando a agir do mesmo modo.

c) **TALES GUIMARÃES PAIVA**, ex-terceirizado na função de Apoio Administrativo:

“QUE após a nomeação do senhor SÉRGIO houve um levante do movimento negro contra a nomeação e houve invasão da sede da PALMARES; QUE após isso o secretário de cultura, Sr. ROBERTO ALVIM, fez uma reunião no auditório, com todos os funcionários, e disse que cabeças vão rolar e não vai ficar nenhum apoiador do outro governo na FUNDAÇÃO; QUE a partir disso, SÉRGIO disse que quem mandava na FUNDAÇÃO era ele e passou a atuar de modo contrário ao objetivo da FUNDAÇÃO, de promoção e fomento da cultura afro-brasileira, de que é exemplo a determinação para a retirada à referência de zumbi dos palmares dos livros produzidos pela FUNDAÇÃO;”

d) **DHIERLEY MATEUS SANTANA DE SOUZA** ex-terceirizado na função de Técnico em Comunicação:

QUE quando o senhor SÉRGIO assumiu a situação piorou, primeiro em virtude das manifestações dele contra o Movimento Negro, o

que levou este movimento a uma manifestação contra a nomeação do senhor SÉRGIO dentro da Fundação e, segundo, porque após essa manifestação, o senhor SÉRGIO participou de uma reunião com o Secretário de Cultura, senhor ALVIM, no auditório da Fundação, em que houve ameaças de demissão, pois o senhor SÉRGIO disse que sabia que funcionários haviam ajudado a manifestação e que “cabeças iriam rolar”, tendo o senhor ALVIM dito que era mais fácil ele sair do cargo de Secretário de Cultura do que o senhor SERGIO sair do cargo de Presidente da Fundação, o que, de fato, ocorreu posteriormente;

3 – **Trabalhadores que confirmaram que trabalharam na fundação em gestões anteriores** (os quais seriam “esquerdistas” para o Sr. SÉRGIO CAMARGO, segundo afirmaram o ex-Diretor EBNÉZER MAURÍLIO NOGUEIRA DA SILVA e o ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna PEDRO ERIK ARRUDA CARNEIRO, sendo que alguns foram desligados pelo Presidente da fundação logo que assumiu, segundo afirmou FERNANDA CANDEIRAS, ex-Chefe da RH):

a) **LUCIA HELENA MARTINS**, ex-comissionada no cargo de Coordenadora de Promoção da Cultura Afro-Brasileira:

“QUE em 2019 foi convidada pelo então presidente VANDERLEI LOURENÇO para ocupar o cargo comissionado de Coordenadora de Promoção da Cultura Afro-Brasileira, vinculado ao DEP; QUE em 05 de maio de 2020 recebeu a Portaria de exoneração do cargo; QUE a depoente foi pega de surpresa, pois ninguém a comunicou da exoneração; QUE no mesmo dia foram publicadas portarias de exonerações e nomeações de outras pessoas;”.

b) **DAIANE SOUZA ALVES**, ex-terceirizada na função de Jornalista, confirmou que foi contratada na gestão anterior e que já havia trabalhado antes na fundação, em época de governo do PT na Presidência da República:

“que a depoente foi admitida na gestão do presidente anterior, Sr. WANDERLEI; que também pesou a favor da contratação da depoente o fato dela ter trabalhado anteriormente na Fundação na função de jornalista no período de 2010 a 2015;”.

c) VANESSA FELIX DE OLIVEIRA, ex-terceirizada na função de Apoio Administrativo, confirmou que foi contratada em gestão anterior, em época de governo do PT na Presidência da República:

“QUE a depoente trabalhou inicialmente como folguista e quando começou a trabalhar, o presidente era HILTON COBRA, posteriormente substituído por CIDA ABREU, que já estava na Presidência quando a depoente foi efetivada como terceirizada; QUE as pessoas comentavam que CIDA ABREU teria posicionamento político da esquerda ou que era do PT; QUE acredita que, após CIDA ABREU, assumiu o senhor ERIVALDO SILVA; QUE soube de uma lista de pessoas que não seriam recontratadas pela nova empresa terceirizada; QUE as pessoas que não retornariam já tinham sido avisadas.”

d) TALES GUIMARÃES PAIVA, ex-terceirizado na função de Apoio Administrativo, confirmou em seu depoimento ao MPT que foi nomeado por Presidente anterior, pois começou a trabalhar no final do ano de 2018:

“trabalhou na fundação como terceirizado no cargo de auxiliar administrativo no DEP, exercendo funções relacionadas com convênios, termos de fomento e termos de referência, no período de final de 2018 a dezembro de 2020, quando foi encerrado o contrato da empresa de terceirização;”

Destaque-se que, de acordo com EBNÉZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA, ex-Diretor do Departamento de Fomento à Cultura Afro-brasileira – DEP, o Sr. SÉRGIO CAMARGO entendia que pessoas nomeadas em gestões anteriores, somente por este fato, seriam “esquerdistas”:

“que o senhor SERGIO disse que ia mandar embora todo mundo que foi nomeado pelo antigo presidente, pois não confiava em mais ninguém; que este contingente também envolvia mais ou menos 40 pessoas terceirizadas; que isso deixou o depoente preocupado, pois só no departamento dele trabalhavam 12 pessoas, sendo que três ocupavam cargo comissionado; que o senhor SÉRGIO disse que se os diretores não mandassem embora, ele mesmo faria isso; que a partir daí a caça aos esquerdistas só aumentou; que a partir daí o senhor SERGIO só falava em mandar embora as pessoas, dizendo que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora; que o

senhor Sergio informou quem inclusive tinha mandado a senhora LUCIA HELENA(...) embora por ela ser esquerdista; que ela trabalhava no DEP, ocupando o cargo de coordenadora; (...); que LUCIA HELENA havia sido nomeada pelo presidente anterior; (...); que DAIANE constava da lista de pessoas que não seriam recontra-das porque além de sua aparência de esquerdista, segundo o senhor SERGIO, ela também teria sido contratada pelo presidente anterior e também por esse motivo seria esquerdista e ele sempre repetia que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora; (...); que SERGIO informou que exonerou VANESSA por ela ter sido nomeada pelo presidente anterior, que era esquerdista; que VANESSA (...) era terceirizada;); que o senhor SERGIO também nadou embora o THALES, que trabalhava no DEP, por ser esquerdista; que o senhor SERGIO elaborou uma lista de pessoas que não seriam recontra-das; que o senhor SERGIO pediu uma lista ao Departamento de Pessoal de pessoas que haviam sido contratadas na gestão do presidente anterior, pois, para ele, seriam todos esquerdistas, de modo que ninguém nessa lista poderia ser recontratado ou deveria ser mandado embora quem ainda estivesse trabalhando; que ele pediu essa lista para a Chefe do RH, FERNANDA.”.

Além disso, segundo PEDRO ERIK ARRUDA CARNEIRO, ex-Coordenador- Geral de Gestão Interna de maio a setembro de 2020, o Sr. SÉRGIO CAMARGO queria rever as nomeações anteriores:

“Que o depoente participou da reunião com o senhor SERGIO e demais coordenadores/diretores no Shopping Venâncio 2000; Que o senhor SERGIO falou que teria que rever as nomeações de gestões anteriores;”

Por sua vez, FERNANDA SOARES CANDEIAS, ex-Coordenadora do RH, tendo prestado depoimento no exercício de outro cargo de confiança, afirmou que o Sr. SÉRGIO CAMARGO desligou pessoas admitidas em gestões anteriores logo que assumiu a Presidência da fundação:

“que assim que o presidente assumiu ele pediu um quadro de pessoal; que o Departamento de Pessoal mantém um quadro fixo, permanentemente atualizado, composto de funcionários efetivos, comissionados e terceirizados; que este quadro foi entregue ao Presidente,

logo que ele retornou da suspensão do cargo pela via judicial; que posteriormente o Presidente solicitou que fosse indicado qual Presidente havia indicado cada uma das pessoas; que posteriormente o Presidente desligou alguns comissionados e terceirizados, sendo que estes foram devolvidos para a empresa contratada;”.

4 – Trabalhadores que confirmam que a perseguição de “esquerdistas” pelo Presidente da fundação criou um clima de terror psicológico dentro da Instituição:

a) **DAIANE SOUZA ALVES**, ex-terceirizada na função de Jornalista:

“(...). Não sei exatamente até que ponto esta história é relevante para o processo, mas foi algo que mexeu muito com as pessoas. A maior parte das palavras foram ditas pelo então secretário, mas validadas pelo presidente e o empoderando a agir do mesmo modo. Eu também sou terapeuta e por conta disso alguns colegas me procuraram na época para tratar de pânico de perseguição e por estarem se sentindo ameaçados. Dessas pessoas, algumas tiveram sintomas físicos referentes ao medo, só não contaram para suas chefias por medo de serem associados ou responsabilizados pelo protesto que havia acontecido. Peço perdão pelos erros de digitação. São por conta de nervosismo.”

b) **FRANCO CESAR BERNARDES**, servidor ocupante do cargo de ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL do Ministério da Economia que estava cedido para a Palmares:

“o) você foi perseguido(a) na Fundação por ser negro ou “esquerdista”?” Não era perseguido, no entanto, conforme mencionado anteriormente o clima organizacional da Fundação Palmares estava muito ruim, o que me levou a solicitar a minha remoção quando os áudios com agressões e xingamentos foram amplamente divulgado pelas internet e pelos grupos de whatsapp da instituição, por não sentir que poderia exercer minhas atribuições funcionais de maneira profissional, além de estar muito abalado emocionalmente pelo clima ruim que se instalou desde o início da gestão do atual presidente da Fundação Cultural Palmares.

p) se sim, quem o perseguia?” No meu caso, não houve perseguição, mas de forma difusa, sentia o desconforto e abalo emocional pela forma depreciativa que o presidente se referia a muitos de nós que legavam a gestão anterior da FCP (expresso nas correntes declarações divulgadas pela imprensa).

“q) o que a pessoa fazia para que você se sentisse perseguido(a)?” Não me sentia perseguido, apenas sentia o clima organizacional muito ruim e insalubre do ponto de vista emocional.

Ressalte-se que o referido servidor requereu ao Presidente da Fundação o retorno ao seu órgão de origem sob os seguintes fundamentos:

“Sr. Presidente da FCP,

*1. Considerando o fato de eu me sentir desrespeitado enquanto servidor público com a vossa mais recente declaração acerca de opções políticas de servidores a saber “se tiver um esquerdista aqui, vocês me digam, onde está esse filho da puta, que eu quero exonerar. Ou demitir. Ou mandar para outro órgão se for efetivo”, conforme áudio apresentado na matéria jornalística do portal G1 (*link abaixo);*

2. Considerando os direitos expressos no art. 5º da Constituição Federal;

3. Considerando a necessidade de garantir a minha integridade moral e a saúde psíquica;

4. Solicito a minha imediata remoção ao meu Órgão de lotação: o Ministério da Economia.

Respeitosamente,

FRANCO CÉSAR BERNARDES

Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental – EPPGG/ME”.

c) **TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE**, servidor concursado ocupante do cargo efetivo de Comunicação e Divulgação Cultural:

o) você foi perseguido(a) na Fundação por ser negro ou “esquerdista”? Não posso dizer que sofri perseguição pessoal, mas me sentia diretamente afetado, enquanto servidor daquela instituição, pela forma

como sua história e legado eram tratados e pelo modo como sua missão era destruída. O clima organizacional, como disse, estava insustentável e já me sentia psicologicamente abalado por tanto desrespeito ao público interno e externo da Palmares (o movimento negro foi chamado de escória, por exemplo) e pela completa incapacidade de gestão do Sr. Sérgio Camargo.

Destaque-se que, em seu depoimento ao MPT, ANA FLÁVIA ASSUMPCÃO DA SILVA afirmou que o Sr. SÉRGIO CAMARGO não gostava de TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE porque ele era “esquerdista”, a demonstrar que, para o Presidente da Fundação, o mais importante não é a competência do servidor, mas sim o seu posicionamento político!

d) LORENA DE LIMA MARQUES, ex-comissionada na função de Coordenadora de Promoção da Cultura Afro-Brasileira:

“QUE havia um certo clima de pânico entre as pessoas por conta desta possível identificação de esquerdistas, o que prejudicava o próprio trabalho da Fundação, pois as pessoas tinham medo de serem taxadas de esquerdistas;”.

5 – Trabalhadores que confirmam que os funcionários têm medo de expor até mesmo suas convicções pessoais com receio de serem tachados de “esquerdistas”, dificultando a prestação do serviço público a que a Fundação se destina:

a) LORENA DE LIMA MARQUES, ex-comissionada na função de Coordenadora de Promoção da Cultura Afro-Brasileira de 2020 a 2021 (substituiu LUCIA HELENA, exonerada pelo próprio Presidente da fundação — como afirmou a ex-Chefe do RH FERNANDA SOARES CANDEIAS — por ela ser esquerdista — como afirmou EBNEZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA):

“QUE havia um certo clima de pânico entre as pessoas por conta desta possível identificação de esquerdistas, o que prejudicava o próprio trabalho da Fundação, pois as pessoas tinham medo de serem taxadas de esquerdistas; QUE a depoente indica como exemplo o fato de o Presidente ter determinado que no formulário de inscrição constassem apenas duas opções em relação ao gênero das pessoas, o que foi motivo de reclamação de alguns candidatos, sendo que

nenhum dos funcionários teve coragem de questionar tal determinação do Presidente para não correr o risco de ser identificado como esquerdista;”

b) CAROLINA SANTOS PETITINGA, ex-comissionada na função de Coordenadora de Estudos e Pesquisa no período de março/2010 a janeiro/2021:

“QUE as pessoas preferiam não se manifestar sobre a sua convicção política com este receio de ser identificadas como esquerdistas;”

c) TALES GUIMARÃES PAIVA, ex-terceirizado na função de Apoio Administrativo:

“QUE as pessoas passaram a ter medo de serem demitidas e adotaram algumas condutas, como deixar de fazer postagem em rede social, deixar de usar camisa vermelha ou do PT, fazer a barba etc.; QUE o pessoal da comunicação postava bastante em redes sociais e pararam de postar com medo de serem demitidas.”

d) ANA FLÁVIA ASSUMPÇÃO DA SILVA (ex-funcionária terceirizada que mantinha relação de amizade com o Sr. SÉRGIO CAMARGO):

“QUE as pessoas evitavam externar qualquer posicionamento político com medo de serem identificadas como esquerdistas e sofrerem represarias por parte do Sr. SÉRGIO; QUE a depoente tem o posicionamento político da direita, mas não concorda com o comportamento do Sr. SÉRGIO de demitir e perseguir pessoas por convicção política;”

e) DHIERLEY MATEUS SANTANA DE SOUZA ex-terceirizado na função de Técnico em Comunicação:

“QUE quando SÉRGIO assumiu já havia poucos militantes de esquerda e do Movimento Negro trabalhando na Fundação, mas algumas pessoas que têm posicionamento político diferente evitavam se manifestar com medo de demissão, como LORENA, que já foi demitida;”

6 – Servidores concursados se desligaram da fundação em virtude da degradação do ambiente de trabalho:

a) **FRANCO CESAR BERNARDES**, servidor ocupante do cargo de ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO GOVERNAMENTAL do Ministério da Economia que pediu retorno ao órgão de origem em virtude do clima ruim criado por SÉRGIO CAMARGO na fundação pública:

“o) você foi perseguido(a) na Fundação por ser negro ou “esquerdista”?” Não era perseguido, no entanto, conforme mencionado anteriormente o clima organizacional da Fundação Palmares estava muito ruim, o que me levou a solicitar a minha remoção quando os áudios com agressões e xingamentos foram amplamente divulgados pela internet e pelos grupos de whatsapp da instituição, por não sentir que poderia exercer minhas atribuições funcionais de maneira profissional, além de estar muito abalado emocionalmente pelo clima ruim que se instalou desde o início da gestão do atual presidente da Fundação Cultural Palmares.”

b) **TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE**, servidor ocupante do cargo de Comunicação e Divulgação Cultural que aceitou convite para trabalhar cedido à Defensoria Pública da União em virtude do clima ruim de trabalho que se instalou após a condução da Fundação pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO:

d) qual o motivo do seu desligamento? Fui cedido à DPU, conforme requisição (processo n. 08038.017163/2020-68). Contudo, o desejo de me distanciar temporariamente da instituição se deu por conta da condução que estava sendo dada a ela pelo Sr. Sérgio Camargo. Trata-se de uma pessoa que, já pelas postagens em redes sociais, percebia-se que faria uma gestão que se chocaria, e se choca, com a missão institucional da entidade, qual seja: “promover a preservação dos valores culturais, sociais e econômicos decorrentes da influência negra na formação da sociedade brasileira” (Lei n. 7.668, de 22 de agosto de 1988). O clima institucional se tornou insustentável, as ações de competência da Palmares passaram a ser alvo de boicote pelo presidente, boa parte das informações sobre a história da cultura e de personalidades negras foi retirada do sítio eletrônico, sem falar nas declarações vazadas à imprensa que revelaram sua falta de respeito pelos funcionários da instituição, o que para mim marcou um limite. Não podia mais estar na FCP e testemunhar seu desmantelamento e a deturpação de sua imagem e legado.

Destaque-se a confirmação de tais fatos por **CAROLINA SANTOS PETITINGA**, ex-Coordenadora de Estudos e Pesquisas da Fundação:

*“as pessoas que eram da esquerda não se sentiam à vontade para trabalhar na Fundação a partir da gestão de **SERGIO CAMARGO**, e as que eram de outros órgãos pediram retorno aos seus órgãos de origem, em virtude da divulgação por ele próprio em redes sociais e divulgadas pela imprensa de que os esquerdistas deveriam ser retirados da Fundação;”*

7 – Trabalhadores que confirmaram que a perseguição aos “esquerdistas” também inclui os terceirizados:

a) **EBNÉZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA** (ex-Diretor do Departamento de Fomento à Cultura Afro-brasileira – DEP):

*“que o senhor Sergio Camargo falou na reunião para o depoente que queria tirar as pessoas de esquerda da Fundação e que inclusive já tinha mandado algumas embora; que o depoente acreditou que o senhor **SERGIO** se referia às pessoas que ocupavam cargo comissionado; (...); que nas Primeiras reuniões do colegiado o senhor **SERGIO** já referiu à necessidade de se cassar os esquerdistas; que o depoente informou ao presidente que esta medida seria ilegal, somente sendo possível em relação aos cargos de confiança, mas não em relação aos terceirizados, tendo o senhor Sergio dito que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora; que o senhor Sergio informou quem inclusive tinha mando a senhora **LUCIA HELENA** embora por ela ser esquerdista; que ela trabalhava no DEP, ocupando o cargo de coordenadora (há três coordenações no DEP e ela ocupava uma dessas coordenações);*

b) **ROBERTO CARLOS CONCENTINO BRAZ** (ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna de setembro de 2020 a março de 2021):

*“que às vezes o senhor **SÉRGIO CAMARGO** falava nas reuniões que os esquerdistas da Fundação deveriam ser retirados; que as orientações que o depoente recebia para indicar pessoas que não estivessem de acordo com as novas diretrizes da Fundação alcançavam todo mundo, comissionados e terceirizados;”*

c) **FERNANDA SOARES CANDEIA** (ex-Chefa do RH, ainda trabalhando na Fundação em outro cargo de confiança):

“que posteriormente o Presidente solicitou que fosse indicado qual Presidente havia indicado cada uma das pessoas; que posteriormente o Presidente desligou alguns comissionados e terceirizados, sendo que estes foram devolvidos para a empresa contratada.”

8 – Trabalhadores próximos que alertaram diretamente o Presidente da fundação sobre a ilegalidade de sua conduta em relação aos terceirizados:

a) **EBNÉZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA** (ex-Diretor do Departamento de Fomento à Cultura Afro-brasileira – DEP):

“que o senhor Sergio Camargo falou na reunião para o depoente que queria tirar as pessoas de esquerda da Fundação e que inclusive já tinha mandado algumas embora; que o depoente acreditou que o senhor SERGIO se referia às pessoas que ocupavam cargo comissionado; que nas Primeiras reuniões do colegiado o senhor SERGIO já referiu à necessidade de se cassar os esquerdistas; que o depoente informou ao presidente que esta medida seria ilegal, somente sendo possível em relação aos cargos de confiança, mas não em relação aos terceirizados, tendo o senhor Sergio dito que era prerrogativa dele mandar qualquer um embora;”

b) **ANA FLÁVIA ASSUMPCÃO DA SILVA** (ex-funcionária terceirizada que mantinha relação de amizade com o Sr. SÉRGIO CAMARGO):

“QUE a depoente estudou direito e parou no último semestre do curso; QUE a depoente alertou o Sr. SÉRGIO, por várias vezes, que este comportamento era ilegal e o Sr. SÉRGIO sempre respondia de forma ríspida, mesmo a depoente mantendo uma relação de amizade com ele; QUE o Sr. SÉRGIO não ouvia ninguém, sempre se achando superior;;

9 – Trabalhadores que confirmaram o monitoramento das redes sociais dos funcionários por parte do Presidente da fundação para localizar “esquerdistas”:

a) **EBNÉZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA** (ex-Diretor do Departamento de Fomento à Cultura Afro-brasileira — DEP):

“que varias vezes o senhor SERGIO falou que os diretores tinham que ficar monitorando as redes sociais dos funcionários; que o próprio Sergio Camargo monitorava as redes dos funcionários, atrás de esquerdistas; que Sergio Camargo acredita que isso era uma função que o Olavo de Carvalho teria lhe passado; que Sergio Camargo pode ter chegado à conclusão que LUCIA HELENA seria esquerdistas consultando suas redes sociais (Facebook);”

b) **ROBERTO CARLOS CONCENTINO BRAZ** (ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna de setembro de 2020 a março de 2021):

que o depoente acredita que o senhor SÉRGIO verificava as redes sociais dos funcionários porque ele usa muito as redes sociais e às vezes fazia comentários sobre as postagens;

10 – Trabalhadores que confirmaram que o Presidente da fundação é grosseiro e se utiliza frequentemente de palavrões:

a) **EBNÉZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA** (ex-Diretor do Departamento de Fomento à Cultura Afro-brasileira — DEP):

“(..); que foi nesta reunião que o senhor SERGIO chamou o Movimento Negro de “escoria maldita”; que esta frase não foi usada apenas dessa vez, pois era usada constantemente por ele nas reuniões; (...); ”; que toda segunda-feira o senhor SERGIO convocava a chamada “reunião de mudança”, mas ficava no celular olhando Whatsapp e tuitando, enquanto os diretores faziam a reunião; que em determinado dia ele chegou bastante aborrecido e começou a falar do nada “querem colocar no meu cu”; que “esses filhos da puta não vão conseguir nada”; que “eu sou apoiado pelo Bolsonaro e nada vai acontecer comigo”; que isso causou constrangimento muito grande aos presentes, pois ninguém usava essa linguagem muito menos palavrões nas reuniões; que as reuniões não eram registradas em ata; que essa reunião tem aproximadamente dois meses.”

b) **TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE**, servidor concursado ocupante do cargo efetivo de Comunicação e Divulgação Cultural:

“– w) outras informações que você entender válidas sobre possível perseguição a negros ou “esquerdistas” na Fundação Palmares, indi-

cando testemunhas, caso seja possível. Gostaria apenas de registrar algumas situações: o uso de palavrões nas reuniões faz parte do modo cotidiano de atuação do Sr. Sérgio Camargo, não importando quem da Fundação Palmares estivesse presente, sendo também convertidas em ofensas despidoradas a instituições como o MPF e a DPU. Saliento que isso ocorria em reuniões internas, posto que em reuniões com agentes de outros órgãos ele demonstrava saber conter sua falta de decoro.”

c) **DAIANE SOUZA ALVES**, ex-terceirizada na função de Jornalista:

“que da mesma forma com que reagiu sobre o primeiro pedido, o presidente também reagiu de forma grosseira com a depoente; que o presidente não aceitou dar prazo e queria respostas imediatas e como a depoente disse que não poderia dar essa resposta de imediato, ele se irritou;”

d) **RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES** (ex-Coordenador Nacional do Centro Nacional de Informação e Referência de Cultura Negra):

“que era corriqueiro o uso de palavrão pelo senhor SÉRGIO nas reuniões;”

e) **ANA FLÁVIA ASSUMPÇÃO DA SILVA** (ex-funcionária terceirizada que mantinha relação de amizade com o Sr. SÉRGIO CAMARGO):

“QUE a depoente alertou o Sr. SÉRGIO, por várias vezes, que este comportamento era ilegal e o Sr. SÉRGIO sempre respondia de forma ríspida, mesmo a depoente mantendo uma relação de amizade com ele; QUE o Sr. SÉRGIO não ouvia ninguém, sempre se achando superior; QUE o Sr. SÉRGIO é muito grosseiro e emotivo;”

Destaque-se que RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES e ROBERTO CARLOS CONCENTINO confirmaram que o Presidente da fundação chamava o Sr. EBNEZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA de “**direita-bundão**” por ele não ter coragem de demitir os “esquerdistas”. Para além da comprovação de que o Sr. SERGIO CAMARGO persegue pessoas da esquerda, estes dois relatos também confirmam o assédio moral pelo uso frequente de palavrões por parte do ora réu.

Além disso, referências depreciativas à pessoa dos ex-gestores foram feitas pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO em suas postagens no Twitter, com a

utilização dos adjetivos pejorativos “três patetas” e “barrigudo”, conforme será melhor demonstrado abaixo.

Induvidoso, portanto, que as condutas denunciadas – e robustamente comprovadas pelos depoimentos acima transcritos – caracterizam assédio moral decorrente de perseguição por convicção política, com conotação discriminatória, além de tratamento desrespeitoso para com os subordinados.

Evidencia-se nas relações de trabalho mencionadas nos depoimentos em questão a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias, constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho, bem como a perseguição e exclusão dos que pensam de forma diferente ao posicionamento político do Sr. SÉRGIO CAMARGO.

As condutas descritas são notas características do assédio moral, estando sua prática vinculada, na maioria das vezes, a uma relação de poder, como sói ocorrer no presente caso, motivo pelo qual o MPT intervém visando restaurar a higidez do ambiente de trabalho da fundação pública.

V – DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PRETENSÃO:

V.1 – Da competência da Justiça do Trabalho e respectiva legitimidade do MPT:

V. 1.1 – Da incidência da Súmula 736 do STF:

A Súmula 736 do STF estabelece que “*Compete à justiça do trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.*”.

A práticas de assédio moral são caracterizadas como riscos psicossociais do trabalho. ***Riscos psicossociais são influências na saúde mental dos trabalhadores, provocadas por tensões da vida diária, pela pressão do trabalho e por outros fatores adversos*** (conceito dado pelo glossário da Norma Regulamentadora n. 20 do Ministério do Trabalho).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho, os fatores que levam a riscos psicossociais do trabalho constituem um dos principais desafios contemporâneos para a área de segurança e saúde no trabalho.

A doutrina aponta 4 fatores de riscos psicossociais:

1 – **fatores organizacionais** (que dizem respeito ao conteúdo e à forma como o trabalho é organizado, como as cobranças, as pressões por esforço físico ou por cumprimento de metas, o trabalho contínuo ou repetitivo, o labor não ergonômico, as supressões de pausas e de repousos);

2 – **fatores pessoais** (que associam-se às características e expectativas individuais de cada trabalhador, como o grau de comprometimento e de responsabilidade do trabalhador, o significado que o trabalho exerce na sua vida, os medos e as fobias, a falta de apoio);

3 – **fatores relacionais** (que são aqueles afetos à relação do trabalhador com seus colegas e com seus superiores, como a falta de reconhecimento no trabalho, a indiferença do outro, a exclusão social, a agressividade, os conflitos, a desconstrução da imagem profissional, a frustração das recompensas, a falta de diálogo, a importunação, as fofocas etc.);

4 – **fatores coletivos** (que estão relacionados com as estratégias coletivas de defesa ou ataque, como o não reconhecimento da origem ocupacional da enfermidade, os estímulos coletivos para aumento do ritmo de trabalho, o distanciamento e a apatia sindical, a precarização do trabalho, as crises econômicas, o ambiente coletivo).

O assédio, sob as suas diversas modalidades, é uma das práticas que corresponde aos *fatores relacionais* dos riscos psicossociais. E, quando se torna institucionalizado como uma política de gestão daquela organização, o assédio também constitui um *fator organizacional* de risco psicossocial.

Os riscos psicossociais no Brasil estão exemplificados em diversas normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, como as NRs 17, 20, 33, 34 e 36.

Aqui merece destaque a NR-17, que no item 6.13 de seu Anexo II estabelece que “**É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento,**”, o que, por analogia, se aplica a qualquer outro ambiente de trabalho.

Referida NR constitui importante norma de combate ao assédio moral no Brasil, a ser exigida com fundamento no Art. 157 da CLT, segundo o qual cabe aos empregadores cumprir e fazer cumprir as normas referentes à saúde e segurança do trabalho.

Portanto, **as denúncias a respeito de assédio moral não são denúncias relacionadas a um direito tipicamente estatutário, mas se referem a um risco psicossocial do trabalho**, ou seja, situações que demonstram a existência de más condições ambientais de trabalho.

Neste contexto, é indene de dúvidas que o assédio moral é um fator de risco psicossocial e a presente ação busca proteger o direito dos funcionários da fundação pública ao **meio ambiente de trabalho equilibrado**, como estabelece o Art. 200, inciso IV, da Constituição Federal de 1988.

Com efeito, o cerne da tutela pleiteada pelo MPT na presente ação visa à correção da conduta do órgão público para assegurar **condições ambientais de trabalho** sem o risco psicossocial representado pelo assédio moral, quando este se exterioriza, por exemplo, nas violências institucionalizadas no ambiente de trabalho que firam o direito ao trabalho decente, assim compreendido aquele que preserva o direito à saúde e à dignidade do trabalhador, a autorizar o processamento e julgamento da presente ação pela Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula 736 do STF.

V.1.2 – Dos precedentes do STF sobre a ausência de identidade estrita com a ADI 3395:

A presente Ação Civil Pública é proposta com base na competência da Justiça do Trabalho para tratar de questões afetas ao **meio ambiente laboral**, cuja delimitação encontra-se prevista na Súmula 736 do Supremo Tribunal Federal.

O STF tem proferido diversas decisões afirmando a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações civis públicas relacionadas ao meio ambiente de trabalho na Administração Pública, independentemente do regime jurídico adotado pelo Ente público, reconhecendo que a decisão proferida no julgamento da ADI 3395 não abrange pedidos relacionados à saúde, segurança e higiene do trabalho, objeto da Súmula 736.

Neste sentido, citam-se os seguintes precedentes:

Reclamações Constitucionais:

Rel. n. 3303/PI – Rel. Min. Carlos Ayres Britto, Pleno – DJE 088, DJ de 16.05.2008:

“Ementa: CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA

DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇADO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA. 1. **Alegação de desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à higiene, segurança e saúde dos trabalhadores.** 2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto.”

Rcl. n. 13.113/AM – Rel. Min. Ricardo Lewandowski, Pleno – *DJ* de 19.02.2014:

“Ementa: AGRAVO REGIMENTAL. RECLAMAÇÃO. AFRONTA AO DECIDIDO NA ADI 3.395-MC/DF. NÃO OCORRÊNCIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DO TRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DE HOSPITAL. AUSÊNCIA DE SIMILITUDE ENTRE O ATO RECLAMADO E A DECISÃO PARADIGMA. AGRAVO IMPROVIDO. I – Esta Corte, por ocasião do julgamento da ADI 3.395-MC/DF, deu interpretação conforme ao art. 114, I, da Constituição Federal, para excluir da competência da Justiça do Trabalho as causas instauradas entre o Poder Público e servidor que lhe esteja vinculado por relação jurídicoestatutária. II – O ato reclamado deve ajustar-se com exatidão ao paradigma invocado, a fim de que se verifique afronta à autoridade de decisão deste Tribunal. III – A ausência de similitude entre o ato reclamado e o acórdão indicado como paradigma impede o julgamento da reclamação. **IV – No caso, trata-se de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho, com o fim de apurar o descumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho, especialmente no que se refere ao Hospital 28 de Agosto, localizado em Manaus/AM, o que afasta a competência da Justiça comum.** V – Agravo improvido.”

Rcl. n. 19.733/AL – Rel^a. Min^a. Cármen Lúcia, Pleno – *DJ* de 28.08.2015:

“EMENTA: AGRAVO REGIMENTAL NA RECLAMAÇÃO. **ALEGADO DESCUMPRIMENTO DA DECISÃO PROFERIDA NA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N. 3.395. AUSÊNCIA DE IDENTIDADE MATERIAL.** PRECEDENTES. AGRAVO REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO.”

Rel. n. 20.744/SC – Rel. Min. Roberto Barroso – DJ de 24.02.2016:

“Ementa: RECLAMAÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ADI 3.395. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CUMPRIMENTO DE NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO. 1. **Não há identidade estrita com o decidido na ADI 3.395-MC o debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação civil pública, cujo objetivo é impor a ente público o cumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho (no caso, hospital público no qual trabalham não apenas servidores estatutários, mas também funcionários terceirizados, submetidos à CLT).** 2. Agravo regimental desprovido.”

Recursos Extraordinários com Agravo: ARE 1057621/PB; ARE 1178504/MS; ARE 126546/RJ; ARE1090128/RJ; ARE 1171935/SC; ARE 1179226/AC; ARE 1128237/DF; ARE 1131138/RJ; ARE 1083272/AL;

Ações Cíveis Originárias: ACO 2169/ES; ACO 1825/SP; ACO 2709/SP; ACO 2671/AM.

A mais recente destas decisões foi a proferida na **RECLAMAÇÃO n. 49.516**, DJE de 21.06.2022, em que a 1ª Turma do STF negou provimento ao agravo regimental interposto pelo ESTADO DE RONDÔNIA e reiterou o entendimento de que o meio ambiente de trabalho saudável é direito de toda a classe trabalhadora, “independentemente do regime jurídico a que estejam sujeitos”, competindo portanto à Justiça do Trabalho julgar a ação civil pública proposta pelo MPT que busca o cumprimento de normas de saúde e segurança no trabalho em unidades da Polícia Civil daquele Estado, diante de precariedades do ambiente laboral.

Especificamente sobre o tema ASSÉDIO MORAL, em decisão colegiada proferida em 21.08.2017, no **ARE 1.044.313**, a 1ª Turma do STF decidiu que o entendimento adotado no acórdão recorrido não diverge da jurisprudência firmada no âmbito do Supremo Tribunal Federal, no sentido de que **não há identidade estrita com o decidido na ADI 3.395-MC o debate sobre a competência da Justiça do Trabalho para julgar ação civil pública, cujo objetivo é impor a ente público o cumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho, dentre elas: a implementação do Programa de Prevenção de Assédio Moral.**

O acórdão recorrido é proveniente do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, que, no julgamento de Recurso de Revista (**PROCESSO N. TST-RR-10236- 94.2013.5.12.0034**), decidiu o seguinte:

“RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO EM FACE DO ESTADO DE SANTA CATARINA. TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ABRANGÊNCIA A TODOS OS TRABALHADORES, AINDA QUE OS SERVIDORES DO HOSPITAL PÚBLICO ENVOLVIDO SEJAM ADMINISTRATIVOS. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO REGULADO POR NORMAS TRABALHISTAS ENVOLVENDO TAMBÉM OUTROS TRABALHADORES ALÉM DOS ADMINISTRATIVOS. MATÉRIA EMINENTEMENTE TRABALHISTA. SÚMULA 736 DO STF. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Inserir-se no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho a apreciação e julgamento de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, mediante a qual se formulam pedidos relativos à adequação do meio ambiente de trabalho em face de ente público para todos os trabalhadores, independentemente do vínculo jurídico laboral, inclusive para os servidores estatutários (Súmula 736 do STF. Precedentes desta Corte).**”

Naquele caso, o MPT ajuizou ação civil pública visando coibir o **assédio moral organizacional na Administração Pública**, ocasião em que pediu a condenação do ESTADO DE SANTA CATARINA a **implementar**, dentre outros programas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças do trabalho, o **Programa de Prevenção de Riscos Psicológicos e Sociais – PPRPS/SC**, o **Programa de Avaliação Psicológica – PAP/SC** e o **Programa de Prevenção do Assédio Moral/SC**.

Portanto, quando ocorrido no âmbito da administração pública direta, o assédio moral também incide na situação prevista na Súmula 736 do STF, atraindo a competência da Justiça do Trabalho para as ações que lhe sejam decorrentes.

A presente ação também visa proteger a **saúde psicológica** dos trabalhadores afetados pela conduta assediante ocorrida no âmbito da fundação pública demandada, pois a prática nefasta abala e afeta todo o ambiente de trabalho da fundação pública, vitimando o seu conjunto de trabalhadores: servidores efetivos, servidores comissionados e empregados terceirizados.

Deste modo, a presente ação **não** discute acerca da validade, da existência ou da eficácia da relação instaurada entre o servidor assediador e

a Administração Pública; apenas se discute a infração a regras de meio ambiente de trabalho e a **necessidade de cumprimento de obrigações de fazer e de não-fazer, tudo com vistas a se obter a cessação do assédio moral e a prevenção de novas ocorrências desta prática odiosa na Fundação Palmares**. A causa de pedir tem em mira a defesa da integridade psíquica dos trabalhadores, evitando-se, assim, um ambiente de trabalho hostil, intimidatório, degradante e ofensivo para a comunidade por eles formatada.

Daí porque o **CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO** pacificou de vez o entendimento de que compete ao **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** atuar extra e judicialmente no combate ao assédio moral organizacional no âmbito da Administração Pública, conforme se vê na ementa a seguir transcrita: (Reclamação para Preservação da Autonomia do Ministério Público n. 1.01045/2020-99):

*“RECLAMAÇÃO PARA PRESERVAÇÃO DA AUTONOMIA DO MINISTÉRIO PÚBLICO. MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **INVESTIGAÇÃO DE SUPOSTO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO ÂMBITO DO TJ/PB. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA CNMP N. 08. OFENSA À AUTONOMIA NÃO EVIDENCIADA. ATRIBUIÇÃO DO MPT PARA TUTELAR O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. IMPROCEDÊNCIA.***

(...).

3. Legitimidade da atuação do Ministério Público do Trabalho quando se busca tutelar a qualidade de vida dos trabalhadores celetistas e estatutários, em prol da higiene, segurança e saúde do ambiente de trabalho, em conformidade com entendimento manifestado pelo Supremo Tribunal Federal e reiterados julgados do Tribunal Superior do Trabalho.

4. Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e processar questões que tratem da prática de assédio moral organizacional na Administração Pública Direta e Indireta, independentemente do regime jurídico de trabalho, uma vez que a ofensa se relaciona ao meio ambiente do trabalho.

5. Invasão de autonomia não evidenciada.

6. Procedimento conhecido e julgado improcedente.

Sendo assim, uma vez fixada a competência da JUSTIÇA DO TRABALHO para a presente causa, é possível prosseguir.

Deste modo, não há dúvida de que a Justiça do Trabalho também é competente para apreciar as demandas envolvendo a Administração Pública e os servidores a ela ligados por vínculo estatutário ou jurídico-administrativo cujas causas de pedir e pedidos assentem-se na prática de **assédio moral**, ante o descumprimento de normas relativas ao meio ambiente do trabalho, nos termos da Súmula n. 736 do STF.

Logo, não há dúvidas acerca da competência dessa Justiça Especializada para processar e julgar o presente feito. E, na hipótese dos autos, a competência para apreciar a presente ação é de uma das **Varas do Trabalho de**, considerando que os danos ocorreram e ocorrem no ambiente laboral da Fundação Cultural Palmares, localizada em _____, a teor do que dispõe o Art. 2º da Lei n. 7.347/85 e a OJ 130 da SDI-II do TST.

Por sua vez, no tocante à legitimidade do Ministério Público do Trabalho para ajuizar a presente ação civil pública na defesa de interesses difusos, direitos coletivos e individuais homogêneos, há que se ficar claro que tal legitimação para a causa decorre da relevância social e da natureza dos direitos envolvidos, como no caso em que as agressões ao meio ambiente do trabalho se traduzem em ofensa à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho.

Conforme dispõe o Art. 39, § 3º, da Constituição, as normas laborais relativas à saúde, higiene e segurança são **direitos sociais** dos servidores públicos estatutários, constituindo **direitos trabalhistas metaindividuais**. E, nos termos do Art. 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93, “*Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho: (...); III – promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;*”.

Além disso, tratando-se de ação civil pública ambiental, a Lei n. 6.938/81 prevê em seu Art. 14, § 1º, que “*O Ministério Público da União e dos Estados terá legitimidade para propor ação de responsabilidade civil e criminal, por danos causados ao meio ambiente.*”, neste incluído o do trabalho (CF, Art. 200, inciso IV).

Dessa maneira, tratando da tutela de interesses difusos e coletivos, é inegável a **legitimidade do Ministério Público do Trabalho** para a propositura da presente ação civil pública.

Diante de todo o exposto, seja por incidência da Súmula 736 do STF, secundada por decisões do próprio Tribunal; seja por aplicação expressa do Art. 83, inciso III, da Lei Complementar n. 75/93 – que atribui competência à Justiça do Trabalho para as ações civis públicas ajuizadas pelo MPT na defesa dos direitos sociais dos trabalhadores -, é inconteste a competência da Justiça Laboral para processar e julgar a presente ação, bem com a legitimidade para a causa por parte do Ministério Público do Trabalho.

V.2 – Da força probante do inquérito civil público:

Inicialmente, mister se faz esclarecer que a presente ação civil pública foi ajuizada após extensa investigação levada a efeito pelo MPT no âmbito de um **inquérito civil público**, em cujos autos restou constatada a ocorrência dos fatos denunciados (assédio moral e discriminação contra trabalhadores).

O inquérito civil público é um **procedimento administrativo** posto à disposição do *Parquet* para fins de colheita de informações necessárias à formação de seu convencimento acerca da necessidade de eventual propositura da ação civil pública.

O procedimento possui expressa previsão **constitucional**, fazendo parte dos instrumentos de atuação do Ministério Público no exercício de seu mister de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, conforme estabelece o Art. 129, inciso III, da Carta Magna de 1988, segundo o qual “***São funções institucionais do Ministério Público: (...); III – promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;***”.

Tudo o que é produzido em um inquérito civil – como diligências, requisições, inspeções, audiências e demais atos previstos no Art. 8º da Lei Complementar n. 75/93 e regulamentados pela Resolução CNMP n. 23/2007 – dispõe-se a formar o **convencimento** do Representante do Ministério Público acerca da ocorrência ou não de um ato ilícito que reclame sua atuação.

Ao ajuizar a presente ação civil pública, o Ministério Público do Trabalho traz aos autos as provas que foram decisivas e suficientes para formar

seu convencimento acerca dos ilícitos cometidos — prática de assédio moral e de discriminação contra os trabalhadores — e que, certamente, serão igualmente capazes de convencer esse Poder Judiciário Social.

O inquérito civil público é regido pelo princípio **inquisitivo**, em que não é necessária a existência do contraditório, uma vez que as provas colhidas serão utilizadas no processo judicial caso não haja solução consensual do conflito, quando poderão ser contraditadas e é assegurada a ampla defesa.

No entanto, ainda que se trate de um procedimento administrativo inquisitório, prevalece no TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO o entendimento de que os elementos colhidos no inquérito civil público constituem **prova**, ainda que tal valor probante seja relativo, gozando de presunção de **legalidade** (presume-se que os atos praticados no inquérito o foram com observância da lei) e de **veracidade** (presume-se que seu teor é verdadeiro).

Como consequência destas características do inquérito civil, tais atributos não são afastados por mera negativa da parte ré, que necessariamente deve produzir contraprova dos fatos apurados no inquérito civil, conforme se vê nos arestos abaixo transcritos:

*(...) 2 – INQUÉRITO CIVIL. VALOR PROBANTE. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. 2.1 – O TST firmou posicionamento no sentido de que o inquérito civil, não obstante o seu caráter unilateral e inquisitório, desfruta de eficácia probatória, de maneira que seu conteúdo pode ser considerado pelo órgão Judicante para a formação de seu convencimento, cabendo ressaltar apenas que sua força probante é relativa, e, portanto, que deve ser confrontado com os demais elementos de prova dos autos. 2.2 – Além disso, não se pode perder de vista que o contraditório e a ampla defesa serão exercidos no curso do processo judicial, momento em que parte poderá apresentar contraprova a fim de desconstituir o registrado no inquérito civil. 2.3 – Nesse passo, incólume o art. 5º, LIV e LV, da Constituição Federal. Agravo a que se nega provimento. (...) (TST – Ag 125- 48.2015.5.20.0005, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, Publ. **24.06.2022**)*

CERCEAMENTO DE DEFESA – CONDENAÇÃO FUNDADA EM PROVA PRODUZIDA EM INQUÉRITO CIVIL – LIVRE CONVENCIMENTO MOTIVADO. 1. O inquérito civil possui valor probante e, desse modo, pode ser apreciado como meio de prova em Ação Civil Pública. Seu valor probatório é relativo,

*deve ser o inquérito confrontado com as demais provas produzidas nos autos. 2. No caso dos autos, o Eg. Tribunal Regional do Trabalho confrontou os depoimentos colhidos dos autos do inquérito civil com os depoimentos das testemunhas ouvidas em juízo e concluiu que o conjunto probatório não foi capaz de infirmar as evidências produzidas no inquérito civil. Assim, demonstrou-se o efetivo exame das provas produzidas pelos Réus, procedimento que demonstra o efetivo contraditório e respeito ao devido processo legal. 3. O inconformismo da Recorrente quanto à apreciação das provas pelo juízo a quo também não procede, pois foi observado o princípio processual do livre convencimento motivado. (TST – RR- 1089-76.2013.5.10.0009, 8ª Turma, relª. Minª. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, publ. **27.10.2017**)*

*“1 – RECURSO DE REVISTA DAS RÉS – CONDENAÇÃO FUNDADA EM PROVA PRODUZIDA EM INQUÉRITO CIVIL – VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL – INOCORRÊNCIA 1. **O inquérito civil possui valor probante e, desse modo, pode ser apreciado como meio de prova em Ação Civil Pública.** Seu valor probatório é relativo, devendo ser o inquérito confrontado com as demais provas produzidas nos autos. 2. No caso dos autos, o Eg. Tribunal Regional do Trabalho acrescentou que a “contraprova produzida em audiência pelos réus não foi suficiente para elidir tais elementos de prova, data vênia do entendimento adotado no primeiro grau” (fl. 1435). Desse modo, demonstra-se que houve o efetivo exame das provas produzidas pelos Réus com o inquérito civil, procedimento que demonstra o efetivo contraditório e respeito ao devido processo legal.” (PROCESSO N. TST-RR-1310- 54.2011.5.10.0001, 8ª Turma, relª. Minª. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, j. 11 de maio de 2016, DEJT de **13.05.2016**)*

Portanto, os atos produzidos no inquérito civil instaurado pelo MPT possuem valor probante, conformem entendimento prevalecente no Tribunal Superior do Trabalho, na medida em que gozam de presunção de legalidade e de veracidade, estando aptos, inclusive, a afastar de dirigentes privados ou públicos dos cargos que ocupam, conforme exemplificam os julgados acima referidos.

Neste contexto, impende destacar que o TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO já referendou decisão que **afastou do cargo** — com base apenas nos depoimentos colhidos no inquérito civil instaurado pelo MPT — dirigente de empresa acusado de assédio moral, conforme se vê no PROCESSO N. TST-RO-100292-82.2016.5.01.0000, relª. Minª. Maria Helena Mallmann, j. 15 de agosto de 2017, DEJT de 18.08.2017.

Evidentemente que as premissas expostas não significam que os elementos constantes do inquérito civil não possam ser contrapostos pela defesa (princípio do contraditório), mas tal impugnação deverá ser feita de maneira **específica**, na qual a parte alegante exponha e comprove a sua assertiva de modo a afastar concretamente os fatos alegados pelo MP, não bastando, portanto, a singela impugnação.

Também neste sentido é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, conforme se vê nos arestos abaixo:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. LAUDO DE INSPEÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. MEIO DE PROVA. VALIDADE. À luz do disposto no art. 405 do CPC, os documentos públicos gozam de presunção de legitimidade e somente podem ser desconstituídos por meio de contraprova produzida pela parte adversa, não bastando para tanto, a singela impugnação. Os laudos de inspeção do Ministério do Trabalho e as peças de inquérito civil público, promovido pelo Ministério Público do Trabalho, desfrutam de valor probante e, sem elementos que contradigam os fatos neles descritos, não podem ser ignorados como meios de prova. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (TSTRR – 11616-64.2015.5.01.0075 – 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bressiani, DJe 06.08.2021).

MANDADO DE SEGURANÇA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DISCRIMINAÇÃO INDIRETA. TUTELA DE URGÊNCIA. VALOR PROBATÓRIO DO INQUÉRITO CIVIL. O material colhido no inquérito civil merece uma apreciação diferenciada, pois é oriundo de uma investigação pública e de caráter oficial, sujeita a amplo controle jurisdicional. A prova obtida no exercício dessa atividade, portanto, goza de presunção de veracidade e de legitimidade, tal como os atos administrativos em geral. Tratando-se de demanda que versa sobre discriminação indireta — ou seja, aquela feita de forma velada, pretendendo esconder a sua própria ocorrência —, cresce a importância das provas indiciárias e daquelas colhidas por amostragem, como no caso concreto, cujo exame conjunto e sistemático confere credibilidade à narrativa contida na exordial, justificando a concessão da tutela de urgência na origem. Segurança denegada (TRT – 4 – MS 0021103-03.2018.5.04.0000, 1ª Seção de Dissídios Individuais, DJ 25.03.2019).

Igualmente é a orientação do E. STJ:

“O Superior Tribunal de justiça também possui jurisprudência no sentido de que ‘as provas colhidas no inquérito têm valor probatório relativo, porque colhidas sem a observância do contraditório, mas só devem ser afastadas quando há contraprova de hierarquia superior, ou seja, produzida sob a vigilância do contraditório’ (STJ REsp 476.660/MG, rel.^a Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, DJ 04.08.2003). Em igual sentido: STJ, AgRg no AREsp 572.859/RJ, rel. Ministro Humberto Martins, Segunda Turma, DJ 03.02.2015; REsp 644.994/MG, rel. Ministro João Otávio de Noronha, Segunda Turma, DJe 21.03.2005” (AgInt no AREsp 1155352/GO, Segunda Turma, relatora Ministra Assusete Magalhães, DJe 10.04.2018).

O valor do inquérito civil como prova em juízo decorre de ser uma investigação pública e de caráter oficial, sendo certo que aos documentos públicos se aplica a presunção de veracidade de que trata o Art. 405 do Código de Processo Civil, segundo o qual **“O documento público faz prova não só da sua formação, mas também dos fatos que o escrevem, o chefe de secretaria, o tabelião ou o servidor declarar que ocorreram em sua presença.”**

Com efeito, os atos produzidos no inquérito civil instaurado pelo MPT possuem valor probante, na medida em que gozam de presunção de legalidade (presume-se que foram praticados com observância da lei) e de veracidade (presume-se que seu teor é verdadeiro).

Deste modo, sem elementos que contradigam os fatos descritos nas peças do inquérito civil público, os documentos produzidos no procedimento investigatório não podem ser ignorados como meios de prova, estando aptos a autorizar as medidas requeridas na presente ação.

V.3 – Da violação do direito ao meio ambiente de trabalho hígido:

Conforme define Sobbol (2011)⁽¹⁾, o termo assédio moral descreve **“situações extremas de violência psicológica no trabalho, de natureza processual, pessoalizada, mal-intencionada e agressiva.”**, agredindo, portanto, a **higidez psíquica do trabalhador** (CF, Art. 5º, inciso III, e Art. 6º) e causando-lhe **danos**, inclusive de ordem moral e à imagem (CF, Art. 5º, inciso X).

(1) Disponível em: https://www.trt4.jus.br/portais/media/432151/Assedio_moral_e_organizacional.pdf. Acessado em: 21 ago. 2021, às 15:10 horas.

Ante sua natureza de violência psicológica, o assédio moral desestabiliza o meio ambiente de trabalho e causa sérios danos à saúde da vítima, como estresse, ansiedade, depressão e distúrbios psicossomáticos, culminando no **descumprimento** de normas ambientais laborais.

A Constituição Federal estabelece o arcabouço jurídico para a prevenção e combate ao assédio, pois garante a integridade física e psíquica de todo trabalhador como um direito fundamental, proíbe violações à dignidade da pessoa humana e determina a prevalência dos direitos humanos.

A Carta Magna também garante como direito fundamental dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, harmonizando-se com a proteção ao meio ambiente do trabalho.

Com efeito, o meio ambiente do trabalho é protegido por uma série de normas internacionais, constitucionais e legais destinadas a garantir condições de saúde, segurança e bem-estar aos trabalhadores.

A **Declaração Universal dos Direitos do Homem** aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, assim já preconizava:

*“Art. XXIII – **Todo homem tem direito** ao trabalho, à livre escolha de emprego, **às condições justas e favoráveis de trabalho** e à proteção contra o desemprego”.*

Já no plano interno, o Art. 170 da Constituição da República reconhece que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim garantir a todos o **direito a uma existência digna**, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da defesa do meio ambiente, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, entre outros.

Por sua vez, o Art. 196 da Constituição prevê que “*A **saúde é direito de todos e dever do Estado, ...***” (CF, Art. 196).

Ademais, de acordo com os Arts. 7º, XXII, 200, VIII, e 225, *caput*, da mesma Carta Magna, todo trabalhador tem **direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho**, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, ao qual se soma o direito ao meio-ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, neste incluído o **meio ambiente do**

trabalho (Art. 200, inciso VIII), **direito este que também alcança os servidores públicos** (Art. 39, § 3º).

Tal previsão em relação aos servidores públicos é ratificada pela **Convenção n. 155 da OIT**, que, ao tratar sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, estabelece em seu Artigo 3, alíneas “b” e “e”, respectivamente, que “**Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.**”, política esta que “**terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.**”, sendo certo que “**o termo ‘trabalhadores’ abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;**” e “**o termo “saúde”, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho.**” (promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 29 de setembro de 1994).

Daí a necessidade da adoção de medidas preventivas e repressivas ao abuso do poder diretivo manifestado sob a forma de assédio moral, para que sejam resguardados os direitos à **integridade física e psíquica do trabalhador**, o direito a um **tratamento digno e igualitário** e o direito a um **meio ambiente de trabalho equilibrado**.

Ao tratar do estabelecimento de serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, a Convenção n. 161 da OIT estabelece em seu Artigo 3, inciso 1, que “**Todo Membro se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público, ...**” (promulgada pelo Decreto n. 127, de 22 de maio de 1991).

Com base em todo esse arcabouço principiológico e normativo, em 19 de setembro de 1990 foi editada a Lei n. 8.080, a denominada Lei Orgânica da Saúde, que “**regula, em todo o território nacional, as ações e serviços de saúde, executados isolada ou conjuntamente, em caráter permanente ou eventual, por pessoas naturais ou jurídicas de direito Público**

ou privado” e também trata da **saúde do trabalhador** (Art. 6º, inciso I, alínea *c*, e inciso V; Art. 13, inciso VI; Art. 16, inciso V; Art. 17, inciso IV, alínea *d*; Art. 18, inciso IV, alínea *e*).

Tal norma aplica-se aos servidores públicos estatutários em decorrência do **princípio da Universalidade de Acesso à Saúde** (CF, Art. 196) e da própria **indivisibilidade ínsita ao conceito de meio ambiente, nele incluído o do trabalho**: CF, Art. 200, inciso VIII c/c Art. 225 (“*bem de uso comum do povo*”); Lei n. 6.938/81, Art. 2º, inciso I (“*meio ambiente como um patrimônio público a ser necessariamente assegurado e protegido, tendo em vista o uso coletivo*”).

Especificamente em relação ao servidor público federal, a Lei n. 8.112/90 estabelece em seu Art. 185, inciso I, alínea *h*, que “***Os benefícios do Plano de Seguridade Social do servidor compreendem: I – quanto ao servidor: h) garantia de condições individuais e ambientais de trabalho satisfatórias***”.

Convém assinalar que o meio ambiente laboral descrito nesta exordial configura o que atualmente a literatura jurídica concebe como sendo o **meio ambiente relacional ou organizacional do trabalho**, no âmbito do qual, em razão de desvios e abusos do poder hierárquico de agentes públicos, configuradores de métodos de gestão por meio dos quais buscam-se os objetivos institucionais (assédio moral), derivam fatores de riscos psicossociais prejudiciais à segurança e a saúde física, mental e emocional dos trabalhadores.

Consoante se vê, existe todo um rol de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores dirigidas aos servidores públicos estatutários, **cujo descumprimento enseja a atuação da Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula 736 do STF, aí incluído o assédio moral no serviço público**.

Portanto, a tutela ao meio ambiente do trabalho sadio se dá primordialmente no plano constitucional, e está fundamentada no princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (Art. 1º, inciso III, da CF/88), sendo o valor do trabalho reconhecido no Art. 6º da Carta Magna como direito social fundamental.

No plano infraconstitucional, por sua vez, o sistema normativo de proteção jurídica à saúde e segurança do trabalhador se estabelece

por meio de leis, decretos, portarias e normas regulamentadoras, com evidente prioridade à regulamentação do meio ambiente físico do trabalho, sendo forçoso reconhecer que a ordem jurídica trabalhista brasileira ainda não possui uma normatividade específica voltada a prevenir os riscos psicossociais decorrentes do assédio moral organizacional.

Contudo, em razão do crescente número de casos de doenças mentais relacionadas ao trabalho, como depressão, estresse, crise de ansiedade, Síndrome de Burnout e outras descompensações psíquicas incidentes em diversas categoriais profissionais, **a Justiça do Trabalho passou a considerar o método de gestão de pessoal como fonte propulsora do assédio moral organizacional, valendo-se da aplicação extensiva e analógica para situações semelhantes da Norma Regulamentadora n. 17, Anexo II, item 5.13, editada pela Portaria n. 3.214 do Ministério do Trabalho, segundo a qual:**

5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como:

- a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho;
- b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda;
- c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.

Destaque-se que **a relação de causalidade destas doenças mentais com o trabalho passou a ter reconhecimento legal após a edição da Lei Federal n. 11.430/06**, caracterizando a natureza acidentária da incapacidade quando constatar ocorrência de nexos técnico epidemiológico entre o trabalho e o agravo, decorrente da relação entre a atividade da empresa e a entidade mórbida motivadora da incapacidade elencada na Classificação Internacional de Doenças — CID, em conformidade com o que dispuser o regulamento (Art. 1º), no caso, o Decreto n. 3.048/199.

Neste sentido, traz-se à baila jurisprudência a respeito da questão ora ventilada:

MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. GESTÃO EMPRESARIAL ASSEDIOSA DE COBRANÇA DE METAS ABUSIVAS E EXPOSIÇÃO VEXATÓRIA DOS EMPREGADOS. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ANEXO II DA NR-17 DA PORTARIA 3.214/78

DO MTE, ITEM 5.13, DESTINADA À ATIVIDADE DE TELE-MARKETING. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL CARACTERIZADO. NEXO CAUSAL COM O ADOECIMENTO OBREIRO.

O assédio moral organizacional vinha sendo estudado passo a passo, em termos doutrinários tão somente, a partir de observações concernentes aos métodos de cobranças de resultados. **Passou-se a observar que a relação assediadora na empresa pode, por vezes, transcender o aspecto interindividual e se expressar de modo coletivo, sujeitando todos os trabalhadores de um determinado setor, ou mesmo a generalidade dos empregados.** As constatações fizeram-se claras, porém, em norma de caráter preventivo baixada pelo Ministério do Trabalho em relação aos trabalhadores e empregadores em telemarketing, categoria que inicialmente se notabilizou pela adoção de gestão assediadora. **O conteúdo da Norma Regulamentar em questão é de tal relevância que pode e deve ser aplicada analogicamente em todas as situações em que a metodologia de exercício do poder patronal vier a incidir nas condutas ali vedadas.** Trata-se da NR-17, da Portaria n. 3.214/78 do MTE, em seu Anexo II, item 5.13, cujas diretrizes estão assim vazadas: “5.13. É vedada a utilização de métodos que causem assédio moral, medo ou constrangimento, tais como: a) estímulo abusivo à competição entre trabalhadores ou grupos/equipes de trabalho; b) exigência de que os trabalhadores usem, de forma permanente ou temporária, adereços, acessórios, fantasias e vestimentas com o objetivo de punição, promoção e propaganda; c) exposição pública das avaliações de desempenho dos operadores.”

Configurado o assédio moral organizacional pela cobrança de metas abusivas e exposição vexatória dos empregados, eis que o Réu expunha publicamente os empregados com relação ao cumprimento de metas, colocando nas respectivas mesas bandeiras para os que vendiam mais e bonecos em formato de tartaruga a sinalizar aqueles que não atingiam os objetivos. Inegável, portanto, o nexo causal com o adoecimento obreiro, em face do meio ambiente laboral.

O estabelecimento de metas em busca de aumento do lucro das empresas é, até certo ponto, natural no sistema de mercado capitalista. Deve, contudo, pautar-se por critérios justos, claros e objetivos e, em especial, razoáveis, sem exposição do empregado à vergonha ou fragilização de seu estado emocional, respeitando os valores sociais do trabalho e a dignidade

da pessoa humana, princípios consagrados na Constituição de 1988.

Recurso da Autora a que se dá provimento, no particular, para declarar que a enfermidade guarda relação de causalidade com a prestação de serviços em favor do Reclamado. (TRT-PR 1476-2011-002-09-00-00. RO 14661/2014. 2ª Turma. Relator: Desembargador do Trabalho Ricardo Tadeu Marques da Fonseca. DEJT de 28.10.2014).

Através da decisão supracitada, **é indubitável reconhecer a aplicação das Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego no âmbito do serviço público**, a exemplo da Norma Regulamentadora n. 17, Anexo II, item 5.13, a relativa ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO (NR-7) e a relativa ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais — PPRa (NR-9).

Também é forçoso reconhecer a possibilidade de se exigir a implementação dessas normas por meio de Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho perante a Justiça do Trabalho, **com o objetivo de garantir um ambiente de trabalho seguro, salubre e livre de riscos à saúde do servidor público.**

Observa-se, então, que as normas regulamentadoras são relevantes instrumentos normativos que atuam na garantia de um ambiente laboral sadio e equilibrado, não sendo possível estabelecer qualquer critério de distinção entre servidores e celetistas para que tais normas deixem de incidir nas relações entre a Administração Pública e seus trabalhadores, **devendo, portanto, ser aplicadas ao caso em exame, independentemente da natureza do vínculo jurídico da relação de trabalho.**

Tal entendimento não poderia ser outro, pois, considerando o caráter indivisível da proteção ao meio ambiente laboral, em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores, celetistas ou estatutários podem sofrer riscos à sua saúde física ou mental, **sendo, portanto, vedados o tratamento desigual, por força do Art. 5º da CF/88, e a ameaça à dignidade humana do servidor público (Art. 1º, III, da Carta Magna).** O trabalho seguro não é apenas um princípio, mas sim uma obrigação concreta de todo o empregador, público ou privado.

Dessa maneira, resta evidenciado um claro dever jurídico de assegurar, tanto quanto possível, a saúde, a segurança e o bem-estar de todos os

trabalhadores garantindo-lhes a qualidade devida, de modo que a presença do assédio moral como fator de risco psicossocial constitui prática antijurídica que solapa as relações interpessoais, rompendo com o conceito de meio ambiente do trabalho sadio, equilibrado e sustentável.

Posto isto, com o ajuizamento da presente ação, o Ministério Público do Trabalho pretende tutelar o direito constitucional dos trabalhadores do Fundação Cultural Palmares a um **meio ambiente de trabalho hígido**, além do direito de terem sua dignidade respeitada, de não serem expostos a sofrimentos psíquicos e de não serem submetidos a abusos do poder hierárquico e disciplinar, quer por sua chefia imediata, quer por qualquer superior hierárquico, inclusive o Presidente da fundação, evitando-se que sejam assediados moralmente através de ameaças e desrespeitos no ambiente laboral, bem como por meio da degradação da qualidade do serviço e da saúde física e mental.

V.4 – Do assédio moral:

Sob as denominações de *mobbing*, *bullying*, *harcèlement* moral, *bossing*, *harassment*, psicoterror, *ijime* ou *Murahachibu*, o assédio moral constitui uma violação psicológica que degrada as condições de trabalho, por meio de comportamentos antiéticos e abusivos caracterizados pela reiteração, com o objetivo de atacar a autoestima, a dignidade ou a integridade da vítima.

São atos e comunicações que traduzem um contínuo e ostensivo constrangimento, passível de acarretar danos de ordem física, psíquica, moral e existencial ao trabalhador, em prejuízo de perspectivas profissionais ou da continuidade da relação de trabalho.

O assédio moral não é uma inovação jurídica; ao contrário, é apontado como conduta tão antiga quanto o próprio trabalho. Porém, são recentes os estudos sobre o tema, assim como a reflexão sobre os aspectos que, no atual contexto socioeconômico, fazem com que trabalhadores a ele se sujeitem; ou, ainda, a conscientização de sua ocorrência, de seus efeitos e da necessidade de que tal conduta reprovável seja banida das relações de trabalho.

A maior doutrinadora sobre o tema, a psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta da família, MARIE-FRANCE HIRIGOYEN⁽²⁾, em sua clássica

(2) HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. Editora Bertrand Brasil, 3ª Ed. – Rio de Janeiro, 2002. p. 65.

obra “*Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*”, já traduzida em diversos idiomas, apresenta lições que merecem reflexão:

“(…)

Essa guerra psicológica no local de trabalho agrega dois fenômenos: — o abuso do poder, que é rapidamente desmascarado e não é necessariamente aceito pelos empregados; — a manipulação perversa, que se instala de forma mais insidiosa e que, no entanto, causa devastações muito maiores.

*O assédio nasce como algo inofensivo e propaga-se insidiosamente. Em um primeiro momento, as pessoas envolvidas não querem mostrar-se ofendidas e levam na brincadeira desavenças e maus-tratos. Em seguida, **esses ataques vão se multiplicando e a vítima é seguidamente acuada, posta em situação de inferioridade, submetida a manobras hostis e degradantes durante um período maior.***

Não se morre diretamente de todas as agressões, mas perde-se uma parte de si mesmo. Volta-se para casa, a cada noite, exausto, humilhado e deprimido. E é difícil recuperar-se.

“(…)

É a repetição dos vexames, das humilhações, sem qualquer esforço para abrandá-las, que torna o fenômeno destruidor.”

E sobre as intenções acobertadas pela prática do assédio moral, oportuna a transcrição dos seguintes esclarecimentos estampados em publicação do Conselho Nacional do Ministério Público do Trabalho⁽³⁾:

*“O objetivo do assediador, em regra, é motivar o trabalhador a pedir desligamento, exoneração ou remoção, mas o assédio pode configurar-se também com o objetivo de mudar a forma de proceder do trabalhador simplesmente visando, por exemplo, a humilhação perante a chefia e demais colegas, como uma espécie de punição pelas opiniões, atitudes manifestadas ou por discriminação. **O importante para a configuração do assédio moral, é a***

(3) Conselho Nacional do Ministério Público *Assédio moral e sexual: previna-se*. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2016.

presença de conduta reiterada que humilhe, ridicularize, menospreze, inferiorize, rebaixe, ofenda o trabalhador, causando-lhe sofrimento psíquico e físico.”

Embora, como mencionado, só mais recentemente se multipliquem os estudos sobre o assédio e suas consequências, a preocupação, que é antiga, se reforça com a conscientização dos efeitos desta prática reprovável. Sobre estes efeitos, muito já foi dito e publicado, cumprindo transcrever os ensinamentos de MÁRCIA NOVAES GUEDES, extraídos de sua obra “Terror psicológico no trabalho”⁽⁴⁾:

“Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlceras. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e a sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudoreação, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ansia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

Os danos na esfera emocional atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica. Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. O homem se identifica pelo trabalho. Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial. A crise de relacionamento ocorre tanto na família quanto na esfera social. A relação familiar arruína-se na medida em que esta é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família.”

(4) GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. Editora LTr, São Paulo, 2003. p. 93/94.

Integram o assédio moral os seguintes elementos: *a) objetivo — consistente na conduta típica; b) teleológico — representado pela intencionalidade lesiva do agente agressor; c) organizacional — referente ao contexto sociolaboral; e d) subjetivo — formado pelos sujeitos ativo e passivo do assédio.*

A conduta típica (o elemento objetivo) do assédio moral consiste em uma conduta antijurídica, representada por atos de agressão e hostilidade, abusivos, sem a menor preocupação com a ética e moral.

A intencionalidade lesiva do agente agressor (elemento teleológico) refere-se à intenção do agressor em produzir danos lesivos à(s) vítima(s), independentemente de serem alcançados ou não. O objetivo principal da ação agressiva consiste na tentativa de atingir a esfera profissional da vítima, e geralmente, para que se retire dos quadros do empregador. Essa intenção, porém, não precisa estar ligada, necessariamente, ao desligamento do assediado da organização, mas na prática de lhe causar dano de ordem moral, física ou psíquica. Assim, o dano pretendido pode até mesmo não ser alcançado, mas isso não afasta a existência do assédio moral, o que se deduz pela mera presença da intenção de causá-lo, criando-se um clima de terror no ambiente do trabalho.

O contexto sociolaboral (elemento organizacional) diz respeito ao local em que se pratica ou se permite praticar o assédio moral na relação de trabalho, qual seja a empresa ou entidade pública em que agressor e agredido desenvolvem as suas atividades profissionais.

Por fim, há os elementos subjetivos (sujeitos ativo e passivo).

O sujeito ativo do assédio moral, denominado de agressor, assediante, assediador, agente causador e sitiante, mantém relação jurídica com a empresa ou entidade pública, seja na condição de empregado, seja como seu sócio ou proprietário único, ou, ainda, como terceiros contratados.

Geralmente, existe uma desigualdade entre o sujeito ativo e o sujeito passivo – TAL COMO NO CASO EM TELA, em que aquele possui uma superioridade hierárquica sobre este, que, por sua vez, fica impedido de reagir às ofensas com receio de aumentar o clima conflituoso e de sofrer algum prejuízo no âmbito do trabalho. Trata-se do clássico **assédio moral vertical descendente**, “de cima para baixo”, em que o agressor utiliza do

seu poder hierárquico ou de supremacia para com o agredido, o que torna a situação por demais difícil, quase impossível de solução diversa do que a saída do empregado subordinado da empresa ou órgão público, diante da impotência da parte mais fraca da relação jurídica laboral. O ato é praticado por um superior hierárquico, patrão, sócio, diretor, gerente, supervisor, chefe, assessor ou responsável, ou seja, por quem exerce posição de poder e mando e que sob uma roupagem do exercício do poder diretivo, comete um verdadeiro abuso desse poder, sendo considerado pela legislação como um ato ilícito (Art. 187 do CC).

O assédio moral, quando vindo de um superior em relação a um subordinado, muitas vezes provoca uma desordem em todo o ambiente de trabalho, acarretando mudanças negativas também no comportamento dos demais trabalhadores, que passam a isolar o assediado — seja para proteger o emprego, por temer represálias, seja por mera competitividade e mesmo desejo de ocupar o lugar daquele — reproduzindo as condutas do agressor, dando origem, assim, ao pacto de tolerância e silêncio.

O assediador, ainda, ataca os laços afetivos entre os trabalhadores, como forma de facilitar a sua conduta, pela ausência de solidariedade entre eles e mesmo a possibilidade de servirem como testemunhas.

No tocante ao sujeito passivo do assédio moral na ré, é evidente que as potenciais vítimas do assédio moral são **todos os servidores públicos, comissionados, terceirizados e estagiários da fundação pública**, especialmente aqueles que se opõem aos métodos de gestão adotados pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO.

É certo que em um sistema capitalista de produção, quando se fala sobre a organização e divisão do trabalho, pensa-se de imediato na relação clássica do emprego, com toda a sua tradicional estrutura subordinante, o que pode resultar no incauto entendimento de que o assédio moral teria o seu campo de ocorrência restrito apenas a esses modelos de relações contratuais.

Todavia, convém afirmar que no âmbito da ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, onde há, na dicção da melhor doutrina, relações de trabalho institucionais, também se verificam condutas de índole assediadora.

Rememore-se que no sistema brasileiro a Administração Pública se desdobra em direta e indireta, sendo a primeira formada por órgãos públicos que exercem genuínas funções de Estado, e a segunda como entidades

administrativas dotadas de autonomia (autarquias, sociedades de economia mista, empresas públicas etc.), mas que mantêm certa vinculação de supervisão com os órgãos da Administração Direta.

Dadas estas premissas, urge afirmar que também no âmbito da Administração Pública, **com o escopo de se obter racionalidade na prestação dos serviços públicos e cumprir com o princípio da eficiência administrativa**, a organização do quadro de pessoal é feita de acordo com as tarefas exercidas pelos servidores e empregados públicos.

Deste modo, cria-se, por óbvio, uma **estrutura hierárquica** na qual coexistem pessoas que executam determinadas atribuições e que devem se reportar a outros indivíduos ocupantes de cargos ou funções diretivas e de chefia, **aproximando-se, portanto, da figura subordinativa da relação tradicional de emprego**.

Logo, forçoso reconhecer a possibilidade de também ocorrer ações que se definem como assédio moral na Administração Pública, em qualquer um dos Poderes do Estado (Executivo, Legislativo e Judiciário).

Especificamente quanto aos servidores públicos nomeados para cargo de provimento efetivo, mesmo que detentores da garantia constitucional da estabilidade que adquirem após três anos de efetivo exercício (CF, Art. 41), não estão totalmente protegidos de serem vítimas de assédio moral.

No que diz respeito aos comissionais e terceirizados, não há a referida garantia da estabilidade, pelo que não se pode olvidar a dificuldade maior ainda de enfrentamento de tais ações de assédio no local de trabalho.

Como exemplo de situações que demonstram a prática de assédio moral no serviço público pode-se citar a determinação de tarefas de alta complexidade para o servidor/empregado público que não estão compreendidas na dinâmica dos cargos/empregos para os quais prestaram concurso. Além do ilícito desvio ou acúmulo funcional, o prejuízo não se limita apenas ao aspecto financeiro, pois também afeta psicologicamente o trabalhador que se desdobra em atividades para as quais muitas vezes não possui sequer a formação técnica e acadêmica legalmente exigida.

Ao reverso, também ocorre, do mesmo modo como nas relações privadas, o ócio forçado, isto é, a chefia imediata do servidor/empregado público não lhe confere tarefas a executar, como uma forma de mantê-lo inerte e sem participar das atividades do setor de trabalho. Por certo que o

real motivo do agressor, geralmente, não se revela de plano, podendo ter várias origens, inclusive de ordem subjetiva.

A perseguição de um superior hierárquico pode ocorrer também na atribuição de notas em avaliações de desempenho. Com efeito, a reiteração de avaliações negativas, que destoam da realidade e não correspondem ao real desempenho do servidor, podem lhe causar sensíveis prejuízos, como a não aprovação em estágio probatório, o impedimento de sua progressão na carreira, bem como o alcance de níveis que incrementam a sua remuneração e melhoram, por óbvio, a sua condição social.

Ademais, o assédio moral no serviço público pode estar presente diante da promoção de perseguição e discriminação por convicção político-partidária e/ou filosófica diversa do superior hierárquico; bem como na utilização de estratégias de gestão pessoal (assédio moral institucional) por parte do superior com foco na dominação ideológica e, ainda, na conduta de valorização gratuita do poder do agressor (assédio moral interpessoal), ante a utilização frequente de palavrões e tratamento grosseiro contra os subordinados, **como sói ocorrer no presente caso.**

In casu, verificou-se no curso da investigação do órgão ministerial exatamente a coexistência das três situações descritas acima.

V.4.1 – Do assédio moral caracterizado pela perseguição por convicção política, com conotação discriminatória:

Como sabido, o direito do trabalho é constituído por um conjunto de instituições, normas e princípios voltado para a proteção do trabalhador visando a regular qualquer relação de trabalho, sendo certo que entre os princípios de maior relevância há o **princípio da não discriminação**, que é uma conquista civilizatória concebida para expurgar todas as formas de distinção, exclusão e diferenciações que causam o assédio moral, e que submetem o trabalhador a uma situação de inferioridade ou desfavorecimento em relação aos demais colegas de trabalho.

A Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da discriminação no âmbito das relações de trabalho, define a discriminação no art. 1º como sendo:

“Para fins da presente convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;

b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.”

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 regula a proibição à discriminação, conforme está disposto em seus diversos dispositivos abaixo transcritos:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: (...)

*IV – promover o bem de todos, **sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.***

*Art. 5º Todos são iguais perante a lei, **sem distinção de qualquer natureza**, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:*

I – homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição;

(...)

*XLI – **a lei punirá qualquer discriminação** atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;*

No plano infraconstitucional a Lei Federal n. 9.029/95, em consonância com as diretrizes traçadas pela CF/88, prevê em seu Art.1º que:

“É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente previstas no inciso XXXIII do art. 7º da Constituição Federal.”

Da análise do conjunto das normas acima transcritas emerge uma razão jurídica que consiste na valorização do conteúdo ético das relações de trabalho e do ser humano, que devem figurar em primeiro plano, porquanto é a própria razão de existir das organizações, sendo certo que o papel principal do gestor é o de zelar pela manutenção de um ambiente de trabalho saudável, estimulando e induzindo a difusão de valores como o respeito, a solidariedade e a boa-convivência, pois,

“O líder tem papel primordial no que diz respeito à prevenção do desenvolvimento do assédio moral. A partir de uma liderança transparente e de uma gestão organizacional focada nos indivíduos, em que as relações de trabalho sejam estruturadas a partir de um sentido ético, é possível propiciar a existência de relações interpessoais saudáveis no trabalho, nas quais o trabalhador significará seu trabalho e seu crescimento pessoal.

O desenvolvimento de uma consciência ética (respeito à singularidade, à subjetividade e diversidade, autonomia etc.) por parte das lideranças e a influência destas em relação à equipe por meio da administração do sentido de pertença ao grupo possibilita a ressignificação tanto do ambiente organizacional quanto das relações de trabalho, fazendo com que estas se tornem mais humanas.

Uma liderança que gera sentido ético e humano, contribuindo para o crescimento e desenvolvimento constante dos sujeitos, pode propiciar um ambiente de trabalho no qual a possibilidade de aparecimento do assédio moral seja minimizado ou extinto.”⁽⁵⁾

Assim sendo, os empregados, ao aceitarem executar trabalho subordinado, não deixam de ser titulares de direitos da personalidade, podendo ter quaisquer opiniões sobre atos do Poder Público e qualquer posição político-ideológica, como decorrência dos direitos fundamentais da **liberdade de pensamento** (Art. 5º, IV, CF) e de **convicções políticas** (Art. 5º, VIII, CF).

Contudo, não é o que ocorre no âmbito laboral da Fundação Cultural Palmares. Conforme já bem cotejado durante toda essa exordial,

(5) PENTEADO, Ana Carolina Mantovani *et al.* Liderança e Assédio Moral: a administração perversa do sentido do trabalho. *Psicol. Am. Lat.*, México, n. 21, p. 71-82, 2011. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2011000100006&lng=pt&nrm=iso. Acessos em: 14 abr. 2021.

resta clara a perseguição por convicção política e discriminação promovidas pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO.

In casu, os fatos apurados na investigação do MPT e confirmados por depoimentos de ex-funcionários e por uma funcionária ainda em atividade na fundação (ex-Chefa do RH) são os seguintes: (1) prática de perseguição político-ideológica, discriminação e tratamento desrespeitoso por parte do Presidente da Fundação Palmares, Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO; (2) a perseguição político-ideológica se instalou com a chegada do Sr. SÉRGIO CAMARGO à Presidência da fundação e ficou ainda mais difusa após a reunião convocada com o então Secretário de Cultura ROBERTO ALVIM; (3) trabalhadores comissionados e terceirizados são considerados “esquerdistas” pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO — e alguns foram desligados – somente pelo fato de terem sido contratados em gestões anteriores; (4) a perseguição de “esquerdistas” pelo Presidente da fundação criou um clima de terror psicológico dentro da Instituição; (5) os trabalhadores passaram a ter medo de expor até mesmo suas convicções pessoais com receio de serem tachados de “esquerdistas”, dificultando a prestação do serviço público a que a Fundação se destina; (6) servidores concursados que se desligaram da fundação em virtude da degradação do ambiente de trabalho; (7) a perseguição aos esquerdistas inclui também os terceirizados; (8) trabalhadores próximos alertaram diretamente o Presidente da fundação sobre a ilegalidade de sua conduta em relação aos terceirizados; (9) o Presidente da fundação monitora as redes sociais dos funcionários para localizar “esquerdistas”.

O quadro fático acima claramente comprova a prática assédio moral decorrente de perseguição por convicção política, com conotação discriminatória, ante a exclusão ou tentativa de exclusão dos que pensam politicamente de forma diversa, além do tratamento desrespeitoso direcionado aos funcionários da Instituição, que demonstra-se conivente com toda esta situação.

Ressalta-se que, no caso de prática assédio moral decorrente de perseguição por convicção política com conotação discriminatória, é **indiferente** a reiteração de conduta em relação à mesma pessoa, na medida em que a reiteração do ato não é indispensável à caracterização de discriminação, cujos efeitos deletérios se estendem por toda a Fundação, ante a degradação do ambiente de trabalho.

Ademais, verificou-se que a prática é direcionada **contra todos** os trabalhadores, terceirizados, servidores efetivos e servidores comissionados. E, em relação a estes últimos, embora sejam livres a nomeação e a exoneração de servidores (cargos em comissão), até mesmo tais atos também devem obediência aos princípios da Administração Pública e aos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do PROCESSO – TST-AIRR-11720-28.2014.5.15.0099, 8ª Turma, r. Min^a. Dora Maria da Costa, p. 05.02.2021, conforme se vê no seguinte trecho do v. acórdão:

“O Regional consignou que “a prova documental colacionada pela autora comprova todos esses fatos narrados na peça de ingresso, como a transferência de atribuições em decorrência de perseguição política pela nova administração municipal, além de tratamento absolutamente vexatório no ato da dispensa, **comportamentos esses, na visão deste Relator, que caracterizam exercício abusivo do ‘jus variandi’ patronal, configurando o assédio moral**”, concluiu que “Atitudes de tamanha magnitude, sem dúvida, foram prejudiciais à imagem do reclamante perante seus pares e, também, causou naturais prejuízos pessoais e familiares, além de a conduta patronal ser reprovável e digna de censura, a ensejar a reparação civil perseguida”.

Nesse contexto fático, em que restou comprovado o assédio moral sofrido pela reclamante e sua dispensa discriminatória, a decisão a quo não viola o art. 37, II, da CF.

(...).

Nego provimento.”

Deve-se ressaltar que, no mundo do trabalho, especialmente em decorrência do poder hierárquico do empregador, a prática torna-se ainda mais perversa, pois coloca o trabalhador em conflito entre o direito de exercer a plena cidadania em contraposição à necessidade de garantir a própria subsistência.

Não há como negar, portanto, que essas circunstâncias revelam a situação de vulnerabilidade dos empregados, tornando-os suscetíveis às exigências abusivas do superior hierárquico. A interferência do nas opções pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado é vedada não apenas por não ser comportamento com fundamento em lei — Art. 5º,

caput, inciso II, da Constituição Federal — mas por ser contrário à previsão constitucional de tais direitos, prevista como fundamento da República Federativa do Brasil no Art. 5º, inc. VIII, além de ser contrária à configuração republicana de Estado Democrático de Direito. **Ora, se o estado é democrático, pressupõe-se a coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas interferindo na administração da vida, pelo prisma estatal e pelo prisma interpessoal. Estas interpretações políticas são um direito que forma e é pressuposto para a própria existência da democracia desenvolvida pela República.**

Assim é que a liberdade de pensamento é tutelada pelos inc. VI, VIII e IX do Art. 5º da Constituição Federal, e a liberdade política é protegida no Art. 14 da Constituição Federal, segundo o qual “*A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e secreto, com valor igual para todos*” (...).

Neste sentido, o Ministro do TST Augusto César Leite de Carvalho⁽⁶⁾ destaca o cabimento de “tutelas inibitórias ou mesmo reparatórias pela vulneração da liberdade de opinião política titularizada pelos empregados, como emanção de sua cidadania”. E isso porque a possibilidade de livre escolha um candidato ou de professar uma opinião política é corolário da liberdade de pensamento, de forma que a indução do trabalhador “a colaborar para o sucesso ou fracasso de uma campanha ideológica ou política, tolhendo-lhe a expressão de suas convicções ou impondo-lhe, por exemplo, a participação em debates, comícios, passeatas etc.”, é violação de sua liberdade de opinião política.

Até mesmo a reforma trabalhista reafirma a liberdade de consciência e de opção política por parte dos empregados, à medida que atribui à comissão de representantes de empregados a atribuição de “*assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical*”. (Art. 510-B, inciso V, CLT).

O poder diretivo do empregador não pode impedir jamais o exercício dos direitos de liberdade, não discriminação e expressão do pensamento, sob pena de se configurar em abuso desse direito, violando o valor social

(6) CARVALHO, Augusto César Leite. *Direito do Trabalho: Curso e Discurso*. 2ª ed. LTr: São Paulo, 2018. p. 358.

do trabalho, fundamento da República (Art. 1º, inc. IV) e previsto como direito social fundamental (Arts. 6º e 7º), e como fundamento da ordem econômica (Art. 170, *caput*, e Art. 190).

A conduta ora combatida, impedindo os trabalhadores de exercerem livremente seus direitos básicos que caracterizam o ser humano moderno, que são a liberdade, a livre escolha política, o exercício do trabalho livre e a não discriminação, equipara estes empregados a não pessoas, a seres inumanos, coisificando-os, animalizando-os, limitando sua existência a mera execução mecânica do trabalho e a ordens impostas, inclusive de forma ilegal, com vistas a atender fins estranhos ao da relação jurídica existente entre as partes.

Por fim, o assédio moral apontado na exordial é agravado, na medida em que dirigido a servidores públicos e praticado pelo Presidente de uma Fundação Pública, a quem, no exercício de suas funções, deve pautar-se “*pelos padrões da ética, sobretudo no que diz respeito à integridade, à moralidade, à clareza de posições e ao decoro, com vistas a motivar o respeito e a confiança do público em geral.*”, conforme estabelece o Art. 3º do CÓDIGO DE CONDUTA DA ALTA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL.

V.4.2 – Do assédio moral institucional ou organizacional:

De acordo com José Celso Cardoso Jr.⁽⁷⁾, o assédio institucional se caracteriza por um conjunto de discursos, falas e posicionamentos públicos, bem como imposições normativas e práticas administrativas, realizado ou emanado (direta ou indiretamente) por dirigentes e gestores públicos localizados em posições hierárquicas superiores, e que implica em recorrentes ameaças, cerceamentos, constrangimentos, desautorizações, desqualificações e deslegitimações acerca de determinadas organizações públicas e suas missões institucionais e funções precípuas.

Por sua vez, a **CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL do TST** destaca que, “*no ambiente de trabalho, o assédio moral pode ser classificado de acordo com a sua abrangência: — Assédio moral interpessoal: Ocorre de maneira individual, direta e pessoal, com a finalidade de prejudicar ou eliminar o profissional na relação com a equipe; — Assédio moral institucional: Ocorre quando a própria organização incentiva ou*

(7) Fonte: <http://afipeasindical.org.br/assedio-institucional-no-setor-publico/>. Acessado em: 19 nov. 2020.

tolera atos de assédio. Neste caso, a própria pessoa jurídica é também autora da agressão, uma vez que, por meio de seus administradores, utiliza-se de estratégias organizacionais desumanas para melhorar a produtividade, criando uma cultura institucional de humilhação e controle”.

In casu, também se faz presente o assédio institucional, que faz parte de uma estratégia de gestão de pessoal por parte do Sr. SÉRGIO CAMARGO com foco na dominação ideológica.

Ressalta-se que todas as atitudes que caracterizam a prática assédio moral decorrente de perseguição por convicção política, com conotação discriminatória, descritas pormenorizadamente acima no tópico da transcrição dos depoimentos, também são, por si só, capazes de comprovar a prática de assédio organizacional, uma vez que voltadas a implementação de uma ideologia única que deveria ser seguida por todos os trabalhadores, ou seja, a ideologia filosófica-político-partidária do Sr. SÉRGIO CAMARGO, que, em consequência, não aceitava e continua atualmente não aceitando no órgão trabalhadores que o Presidente da fundação intitula como “esquerdistas”, sem levar em consideração qualquer outro critério.

Portanto, para o Sr. SÉRGIO CAMARGO é irrelevante a qualificação técnica; o comprometimento; a competência dos profissionais etc., isto é, todas as qualidades que distinguem um bom profissional não são levadas em consideração. **Prova disso é o que o Réu disse para ANA FLÁVIA ASSUMPCAO DA SILVA: “QUE o Sr. SÉRGIO falou para a depoente que não gostava do Sr. TIAGO CANTALICE porque ele era esquerdista, embora fosse um bom funcionário, segundo o Sr. SÉRGIO;”.**

Induvidoso, portanto, que a conduta denunciada — e robustamente comprovada — caracteriza **assédio moral institucional**.

Corroborando tal posicionamento, o **RELATÓRIO SOBRE ASSÉDIO INSTITUCIONAL NAS INSTITUIÇÕES DO EXECUTIVO FEDERAL LIGADAS À PASTA DA CULTURA**, de iniciativa da Associação dos Funcionários do Ipea e Sindicato Nacional dos Servidores do Ipea (AFIPEA), em parceria com a Associação dos Servidores do Ministério da Cultura (ASMINC), que a financiaram, cuja pesquisa foi concluída no mês de dezembro de 2020 (DOC. 23), indica a **censura ideológica** como uma espécie de assédio institucional, **contendo, inclusive, trechos específicos**

sobre o caso da Fundação Palmares, conforme se verifica na transcrição abaixo:

“(…).

*Isso reverberaria tanto para as políticas em si quanto para as populações marginalizadas por elas atendidas. **Um servidor da Fundação Palmares revela que, para além das declarações e ações do seu atual presidente, que cada vez mais retira importantes personalidades brasileiras negras do quadro de homenageados da instituição1, há uma política racista de não reconhecimento dos quilombos:** dentro da fundação é um pedacinho de nada, porque as personalidades negras era apenas um trabalho de pesquisa que era feito e... publicado no site da instituição... e que foi tirado pessoas de reconhecida importância pra história do movimento negro e da cultura negra, pra colocar igual a que ele disse que iria colocar... policial militar, pelo amor de Deus... Mas o problema maior são outras coisas, por exemplo, você tem a política quilombola dentro da Fundação Palmares totalmente escanteada. Ano passado, foram certificadas, a gente certificou 91 comunidades, o ano passado já foi o menor número do histórico, desde 2004 o menor número tem sido 92, aí ano passado foi 91. Beleza! Tranquilo... até aí tudo bem! Este ano, por exemplo, a Palmares não tem sequer 40 comunidades certificadas ainda. Então, assim, o número deste ano vai ser absolutamente, ridiculamente pequeno e fora da curva histórica de certificação... [...]*

Além disso [do caráter simbólico], tem outras instituições que trabalham com a certidão para dar acesso a políticas para a comunidade, entendeu? Por exemplo, se a comunidade tem alunos, estudantes em Universidade Pública Federal, para acessar a bolsa é necessário a apresentação de cópia dessa certidão...

Servidor da Fundação Palmares

*De acordo com a nossa amostra, a ideologia também seria identificada pelos servidores no exercício prático da gestão da coisa pública, no que tange os parceiros estratégicos a serem escolhidos ou rejeitados. **Se alguém é de um partido — notadamente de esquerda — suas habilidades, seus conhecimentos e suas agendas***

seriam preteridos e ataques verbais aos servidores não seriam incomuns: dentro da instituição é o presidente da Fundação Palmares, que é o maior assediador. Aquela gravação que fizeram dele falando, chamando os servidores da casa de “filho da puta”... Dizendo que... ideologizando o trabalho do servidor público né? “Ah, se tiver servidor de esquerda aqui eu vou expulsar...” Como se o servidor não pudesse ter opinião política, e como se... Não é como se o servidor não pudesse ter opinião política, ele não pode ter uma opinião política divergente da do governo, porque servidor de direita... de extrema direita estaria com certeza abraçado por esse governo...

Servidor da Fundação Palmares

*O servidor da Fundação Palmares nos apresenta um exemplo concreto de que em alguns casos até os trabalhadores terceirizados são atualmente alvos do controle político partidário nas instituições públicas: **por exemplo teve servidor terceirizado que foi demitido por teoricamente ter uma ligação com o PT, sendo que ela era uma das pessoas mais... menos ligadas em política que eu conheci dentro da instituição e ele vai e coloca uma... uma terceirizada que era anti-ciência... sacou?***

Servidor da Fundação Palmares

De acordo ainda com este servidor, a funcionária terceirizada teria causado confusões internamente, por se recusar a usar máscara no ambiente de trabalho, em plena crise de pandemia da Covid-19. Mas esse preconceito político partidário, que incide sobre a troca de pessoas mais ou menos ligadas a determinado espectro político, é o que nos mostra também uma servidora da Secretaria Especial de Cultura:

A diretriz do governo, ela vem mais como uma forma de... se existe alguma coisa que remete a um partido, que não está (?) qual, não importa se é bom, se foi acordado com base na lei, a gente não vai dar continuidade. É uma coisa bem... lado radical.

Servidora da Secretaria Especial de Cultura

A mesma servidora fornece mais detalhes a respeito da partidarização das políticas de Estado na atual gestão:

*Bom, eu acho que é uma **retaliação completamente partidária**, assim. **Eu acho que existe algum condicionamento do governo atual de que “o setor da cultura, ele é vinculado a partidos de esquerda”: artistas e fazedores de cultura. “Eles são vinculados a partidos de esquerda”**. Então eu acho que é uma questão bem... “Tudo que é vinculado à cultura, a gente vai vetar; ou a gente vai olhar com olhos mais de águia, para ver o que que a gente procura, o que que a gente pode segurar, o que que realmente pode ser feito com olho clínico”. Porque a gente já escutou, inclusive nas mídias, né, alguns líderes aí desse governo dizerem que “a cultura não tem problema, né? Mas o que tem de vagabundo querendo fazer arte com dinheiro público no Brasil...” Né? Para eles é isso: são vagabundos querendo ser sustentados com recurso público fazendo arte. Que arte é falta do que fazer.*

Servidora da Secretaria Especial de Cultura (...)

Cumpramos ressaltar que o Relatório conclui que **“A censura ideológica é o aspecto mais apontado por nossos entrevistados como exemplares do assédio institucional pelo qual passa todo o setor público da cultura. Nossa conclusão é que ela tem sido exercida tanto de forma implícita quanto explícita.”**

V.4.3 – Do assédio moral interpessoal:

O assédio moral pode ser estudado de forma subjetivista (assédio moral interpessoal) ou objetivista (assédio moral institucional).

No assédio moral **interpessoal** há sempre envolvidas pelo menos duas partes, o agressor (assediador) e a vítima (assediado). Os assediadores podem ser muitos, por exemplo, uma equipe contra o chefe ou os assediados podem ser vários como de um supervisor contra toda uma equipe.

No presente caso, também restou constatada a prática de assédio moral interpessoal, caracterizado pela valorização gratuita do poder do agressor, ante a **utilização constante de palavrões por parte do Sr. SÉRGIO CAMARGO nas reuniões de trabalho**, bem como pelo **tratamento grosseiro que este desfere contra os trabalhadores que lhe são subordinados**, conforme se vê nos depoimentos colhidos pelo MPT e transcritos abaixo:

a) **EBNÉZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA** (ex-Diretor do Departamento de Fomento à Cultura Afro-brasileira — DEP):

“(...); que foi nesta reunião que o senhor SERGIO chamou o Movimento Negro de “escoria maldita”; que esta frase não foi usada apenas dessa vez, pois era usada constantemente por ele nas reuniões; (...); ”; que toda segunda-feira o senhor SERGIO convocava a chamada “reunião de mudança”, mas ficava no celular olhando Whatsapp e tuitando, enquanto os diretores faziam a reunião; que em determinado dia ele chegou bastante aborrecido e começou a falar do nada “querem colocar no meu cu”; que “esses filhos da puta não vão conseguir nada”; que “eu sou apoiado pelo Bolsonaro e nada vai acontecer comigo”; que isso causou constrangimento muito grande aos presentes, pois ninguém usava essa linguagem muito menos palavrões nas reuniões; que as reuniões não eram registradas em ata; que essa reunião tem aproximadamente dois meses.”.

b) **TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE**, servidor concursado ocupante do cargo efetivo de Comunicação e Divulgação Cultural:

“– w) outras informações que você entender válidas sobre possível perseguição a negros ou “esquerdistas” na Fundação Palmares, indicando testemunhas, caso seja possível. Gostaria apenas de registrar algumas situações: o uso de palavrões nas reuniões faz parte do modo cotidiano de atuação do Sr. Sérgio Camargo, não importando quem da Fundação Palmares estivesse presente, sendo também convertidas em ofensas despidoradas a instituições como o MPF e a DPU. Saliento que isso ocorria em reuniões internas, posto que em reuniões com agentes de outros órgãos ele demonstrava saber conter sua falta de decoro.”

c) **DAIANE SOUZA ALVES**, ex-terceirizada na função de Jornalista:

“que da mesma forma com que reagiu sobre o primeiro pedido, o presidente também reagiu de forma grosseira com a depoente; que o presidente não aceitou dar prazo e queria respostas imediatas e como a depoente disse que não poderia dar essa resposta de imediato, ele se irritou;”

d) **RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES** (ex-Coordenador Nacional do Centro Nacional de Informação e Referência de Cultura Negra):

*“que era corriqueiro o uso de palavrão pelo senhor **SÉRGIO** nas reuniões;”*

e) **ANA FLÁVIA ASSUMPÇÃO DA SILVA** (ex-funcionária terceirizada que mantinha relação de amizade com o Sr. **SÉRGIO CAMARGO**):

*“**QUE** a depoente alertou o Sr. **SÉRGIO**, por várias vezes, que este comportamento era ilegal e o Sr. **SÉRGIO** sempre respondia de forma ríspida, mesmo a depoente mantendo uma relação de amizade com ele; **QUE** o Sr. **SÉRGIO** não ouvia ninguém, sempre se achando superior; **QUE** o Sr. **SÉRGIO** é muito grosseiro e emotivo;”*

Destaque-se que **RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES** e **ROBERTO CARLOS CONCENTINO** confirmaram que o Presidente da fundação chamava o Sr. **EBNEZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA** de “**direita-bundão**” por ele não ter coragem de demitir os “esquerdistas”. Para além da comprovação de que o Sr. **SERGIO CAMARGO** persegue pessoas da esquerda, estes dois relatos também confirmam o assédio moral pelo uso frequente de palavrões por parte do ora réu.

Além disso, os posts realizados pelo Sr. Sérgio Camargo confirmam que o Presidente da Fundação utiliza apelidos vexatórios para com seus subordinados:

(...)

Como se demonstrou exaustivamente, a manifestação do assédio moral assumiu as mais diversas formas, pelas quais o Presidente da Fundação Cultural Palmares, o Sr. Sérgio Camargo, buscou atingir seus objetivos discriminatórios e de dominação político-ideológica de seus subordinados, violando a saúde, a dignidade humana, a privacidade e a intimidade destes trabalhadores.

V.4.4 – Das violações à ética pública:

Importante se faz destacar que uma relação de trabalho deve sempre ser pautada no respeito mútuo entre colegas; e o exemplo deve ser dado principalmente na relação entre superior hierárquico e subordinado, no exercício adequado e equilibrado do poder de organizar, controlar, disciplinar e ordenar o trabalho, que deve se ater aos limites da subordinação

jurídica, não podendo ser exercido com o intuito de subjugar moralmente a pessoa do trabalhador.

Tal conduta, além se traduzir em abuso de poder, constitui ato ilícito vedado por lei. E, no caso do AGENTE PÚBLICO, acaba por ferir a **ética administrativa** que se espera da conduta do agente público ocupante de cargos superiores de chefia, conforme preconizado no Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto n. 1.171/1994), que, na alínea “f” do item XV da sessão III – “Das vedações ao Servidor Público” —, estatui o seguinte:

“[...] é proibido permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; [...]”

Logo, ao agir deliberadamente em prejuízo aos seus subordinados, o superior hierárquico da Fundação — Sr. SÉRGIO CAMARGO — comete evidente desvirtuamento de poder diretivo e, por consequência, desvio de finalidade das prerrogativas e sujeições conferidas ao agente público pelo regime jurídico administrativo, o que evidencia **“uma situação irregular, na qual uma pessoa usada sua posição e abusa dos poderes que essa posição lhe confere para utilizá-los na realização de objetivos pessoais, que não são aqueles para os quais estes poderes lhe foram dados”**.⁽⁸⁾

Como se sabe, em qualquer relação de trabalho em que exista uma subordinação, o poder dos superiores hierárquicos do qual emanam as ordens que definirão aos subordinados o que devem fazer, como devem fazer, quando devem fazer e onde devem fazer, não poderá extrapolar a atividade laboral atingindo a pessoa do trabalhador, vale dizer, não pode significar a invasão da sua esfera de liberdade, dignidade e privacidade, inerentes à sua condição humana, pois trata-se de uma subordinação jurídica, premissa que, no **âmbito do serviço público, ganha maior relevo em razão da força cogente dos deveres constitucionais da administração pública**.

Inclusive, o assédio moral traz consequências nocivas que deterioram o ambiente do trabalho, desgastando **a imagem subjetiva do servidor público**

(8) FERREIRA, Nelli. Direito público e assédio: abuso de poder e coerção. In: SEIXAS, Jacy; BRESCIANI, Maria Stella (Orgs.). *Assédio Moral: desafios políticos, considerações atuais, incertezas jurídicas*. Uberlândia: EDUFU, 2006, p. 117.

e exacerbando a competitividade entre os colegas com a destruição dos elos de solidariedade, confiança e companheirismo, levando à degeneração da vida coletiva e das relações interpessoais no trabalho.

Obviamente, visando defenderem-se da violência psicológica sofrida reiteradamente em seu ambiente laboral, fator de intenso estresse, fadiga, desilusão, frustração e até mesmo agressividade, **os servidores públicos vítimas de assédio moral procuram reagir de alguma maneira às investidas de tais práticas, adotando estratégias de proteção como pedidos de afastamentos para gozo de licenças, culminando até em de transferência para outro órgão público, como está relatado nos depoimentos colhidos pelo *Parquet* laboral.**

Assim sendo, o assédio moral, em si, é um fenômeno destrutivo por repercutir além da esfera dos envolvidos diretamente na relação; ademais, os efeitos daninhos permanecem ainda após o rompimento do vínculo de trabalho, com dificuldades de solução e de recuperação.

Desta forma, não basta que o empregador se abstenha de praticar o assédio moral, deverá, também não o aceitar ou o permitir, devendo manter o ambiente de trabalho equilibrado e saudável, garantindo a dignidade do trabalhador, até mesmo porque assediar ou permitir o assédio moral em face de um empregado poderá atingir a honra ou a boa fama deste, com possibilidade concreta da prática dos delitos de injúria, calúnia ou difamação, em sendo atingidas a moral e a imagem do trabalhador.

Desta forma, imperioso ressaltar a premente necessidade de adoção de políticas repressivas e sobretudo preventivas quanto à ocorrência de atos de assédio moral no ambiente de trabalho, notadamente no que diz respeito à Administração Pública que deve obediência ao princípio da moralidade (Art. 37, *caput*, CF/88), o qual reclama que à rotina administrativa do Estado sejam incorporados valores éticos e probos. O alcance de tal princípio não se restringe à simples coibição de condutas lesivas ao patrimônio público, mas, igualmente, proclama que haja respeito às regras comportamentais desejáveis a uma boa convivência entre os servidores, o que repercutirá na eficiência de suas atuações e, por conseguinte, beneficiará toda a sociedade.

V.5 – Da necessidade de tutela inibitória: obrigações de fazer/não fazer:

Com o intuito de cessar a prática de assédio moral no âmbito da Fundação Palmares, o MPT busca por intermédio da presente ação civil pública

a concessão de uma **tutela inibitória**, prevista expressamente no Art. 497, parágrafo único, do CPC, segundo o qual *“Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.”*

A tutela inibitória se materializa através da imposição de obrigações de fazer ou não fazer, buscando prevenir ocorrência, repetição ou continuação de um ilícito. Na definição precisa de Marinoni: *“a ação inibitória se volta contra a possibilidade do ilícito, ainda que se trate de repetição ou continuação. Assim, é voltada para o futuro e não para o passado”* (*Técnica processual e tutela dos direitos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 255).

Embora já esteja devidamente embasada na legislação ordinária — vide, p. ex., Art. 11 da Lei n. 7.347/85 e Art. 497 do CPC —, o seu real fundamento é de natureza constitucional. A garantia constitucional do acesso à Justiça (Art. 5º, XXXV) abrange não só a tutela contra a efetiva lesão, como também contra a ameaça a direito.

Assim, o que o MPT pretende, em termos de provimento inibitório, é que a fundação ré e seu Presidente sejam compelidos a abster-se de submeter, consentir ou tolerar que trabalhadores que lhe prestem serviços (empregados, terceirizados e prestadores de serviço) sejam expostos ao chamado assédio ou discriminação no trabalho, bem como a adotar providências de cunho preventivo a tais ocorrências.

As obrigações de fazer e não fazer citadas não possuem prazo final para serem exigidas, devendo ser cumpridas pela fundação enquanto praticar atividade econômica nas condições descritas nesta petição, até porque todos os pedidos formulados estão expressamente fundados em lei, cujas normas devem ser observadas a todo o momento pelo empregador.

Outrossim, o § 4º do Art. 84 do CDC e o Art. 536, *caput* e § 1º, c/c o Art. 537 do CPC autorizam expressamente a imposição de multas para forçar ao cumprimento da obrigação.

V.5.1 – Da necessidade de estabelecimento de uma política de combate ao assédio e à discriminação:

O ordenamento pátrio concebe o direito de todo trabalhador a um meio ambiente do trabalho hígido, saudável e seguro. É a racionalidade

que se extrai dos arts. 6º, 7º XXII, 200 VIII e 225, § 3º, da CF; do Art. 157 da CLT; do Art. 3º da Lei n. 8.080/90 e do Art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81.

Vigora, pois, os princípios da prevenção, da precaução e o da melhoria contínua, a orientar a tutela do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho que garanta a vida, a saúde, a segurança e o bem-estar do trabalhador.

Neste contexto, o Decreto n. 9.571/2018, ao estabelecer as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos, prevê em seu Art.3º, inciso IV, alínea “c”, que *“A responsabilidade do Estado com a proteção dos direitos humanos em atividades empresariais será pautada pelas seguintes diretrizes: (...). IV – **implementação de políticas, normas e incentivos à conduta das empresas quanto aos direitos humanos, por meio de: (...); c) estímulo ao estabelecimento de canais de denúncia para os colaboradores, os fornecedores e a comunidade;**”*.

Além disso, a cláusula de abertura constante do Art. 8º da CLT também autoriza que seja tomada como referência a Convenção n. 190 da OIT, que trata sobre violência e assédio no trabalho ou dele decorrentes. E a citada norma internacional prevê em seu Art. 4, parágrafo 2, alínea “h”, que *“Cada Membro adotará, de acordo com a legislação e situação nacionais e em consulta com organizações representativas de empregadores e trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para prevenir e eliminar a violência e assédio no mundo do trabalho. Essa abordagem deve levar em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando apropriado, e consiste em: (...); h) **garantir a existência de meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, inclusive por meio de inspeção do trabalho ou outros órgãos competentes.**”*.

Desta forma, mister se faz que a 1ª ré elabore uma **política permanente de prevenção e combate ao assédio, à discriminação e às demais formas de violência no âmbito do trabalho, abstendo-se de submeter, de permitir ou de tolerar a exposição de trabalhadores a estes atos**. O objetivo da implementação desta política é inibir o comportamento assediador patronal para preservação da integridade psicofísica daqueles quem vendem sua força de trabalho ao órgão público, bem como para a salvaguarda de seus mais básicos direitos juslaborais e de sua dignidade.

Tais medidas devem ser estruturadas a partir de 3 (três) eixos básicos: combate, informação e prevenção.

O **eixo combate** desenvolverá ações práticas enfrentamento das situações de assédio, discriminação e violência por intermédio das seguintes medidas:

— **deve o órgão público abster-se de submeter, de permitir ou de tolerar a exposição de seus trabalhadores, diretos ou indiretos, a assédio moral, assédio sexual, discriminação e demais formas de violência no trabalho.** O objetivo é obrigar o próprio tomador de serviços a não praticar tais atos e não permitir ou não tolerar que sejam praticados.

— **deve ser permitido que qualquer pessoa possa registrar denúncia por canal específico a ser elaborado pelo órgão público, resguardando-se o sigilo e privacidade da vítima.** O objetivo é permitir que sejam comunicados os casos de assédio ou discriminação que os trabalhadores tomem conhecimento para a adoção de providências por parte do órgão público.

— **devem ser aceitas as denúncias apresentadas de modo anônimo, sem a necessidade da identificação compulsória do(a) denunciante.** O objetivo é incentivar a comunicação da prática de assédio e discriminação com o objetivo de apuração e combate.

— **deve ser aceita a denúncia que contenha somente tais dados: I – nome(s) do(s) assediador(es); II – conduta(s) praticada(s); III – local onde os fatos ocorreram.** O objetivo é impedir que o órgão público estabeleça restrições infundadas ao recebimento da denúncia visando à não apuração dos casos denunciados.

— **deve ser estabelecido um procedimento formal de apuração das denúncias de assédio moral, assédio sexual, discriminação e violência no trabalho, de modo formal e trâmite sigiloso.** O objetivo é obrigar o próprio órgão público a documentar os atos de apuração das denúncias visando a uma posterior fiscalização dos atos praticados e verificação da efetividade do procedimento.

— **devem ser adotadas providências em no máximo até 30 dias do recebimento da denúncia, concluindo o processo em prazo razoável, não superior a 180 dias, e adotando as providências punitivas cabíveis.** O objetivo é obrigar o próprio órgão público a proceder à apuração dos fatos denunciados, bem como a punir eventuais autores.

— **devem ser previstas as seguintes medidas mínimas de apuração dos fatos: a oitiva de pessoas que trabalharam junto ou que foram subordinadas à pessoa denunciada, ainda que lotadas em outro setor ou já aposentadas; a busca de denúncias anteriores contra a mesma pessoa denunciada e a pesquisa da indicação do nome da pessoa denunciada em pesquisas internas de clima organizacional, dentre outras providências de efetiva apuração dos fatos denunciados.** O objetivo é evitar que o órgão público se limite a colher o depoimento apenas de trabalhadores subordinados à pessoa denunciada, na medida em que o natural temor reverencial obsta naturalmente a revelação de fatos dos quais o trabalhador subordinado tenha conhecimento.

— **devem ser estabelecidas medidas protetivas específicas contra retaliação a trabalhadores que denunciam ou testemunhem sobre assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho.** O objetivo é evitar que os trabalhadores deixem de denunciar ou prestar depoimentos sobre os fatos com medo de sofrerem prejuízos à sua evolução profissional ou à manutenção de seus contratos de trabalho.

O **eixo informação** desenvolverá ações visando levar conhecimento aos trabalhadores sobre tais condutas pela adoção das seguintes medidas:

— **devem ser incluídas nas normas internas do órgão público regras de conduta a respeito do assédio sexual, do assédio moral, da discriminação e de outras formas de violência no trabalho, com ampla divulgação do seu conteúdo aos trabalhadores.** O objetivo é que os trabalhadores já sejam informados desde a contratação sobre os princípios éticos adotados pelo órgão público, bem como as condutas vedadas no ambiente de trabalho.

— **deve ser realizada palestra, por profissional habilitado, sobre assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho, no prazo de 90 (noventa) dias, para todos os trabalhadores, inclusive terceirizados, podendo ser realizada em dias fracionados para facilitar a programação respectiva, de modo a alcançar todo o corpo funcional.** O objetivo é que os trabalhadores sejam orientados a identificar eventuais situações de assédio

moral, assédio sexual e discriminação, tanto para combatê-las, quanto para não praticá-las, bem como receber esclarecimentos a respeito dos malefícios que essa prática pode causar à saúde da vítima, com a finalidade de manter-se um convívio natural e pacífico entre todos os trabalhadores.

— **devem ser criadas, publicadas e distribuídas internamente, após 1 (um) ano da realização da palestra referida no parágrafo anterior, cartilhas informativas sobre assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho.** O objetivo é que os trabalhadores possam adquirir mais conhecimentos sobre os temas para evitar a prática de tais atos, bem como adotar as providências necessárias quando deles tomarem conhecimento.

Por fim, o **eixo prevenção** compreende ações de monitoramento de possíveis situações e conflitos que levem ou possam levar à prática de violência no trabalho, especialmente pela adoção da seguinte medida:

— **deve ser realizada, a cada 365 (trezentos e sessenta e cinco dias), pesquisa de diagnóstico em clima organizacional, a qual deve conter indagações de situações no ambiente de trabalho que possam caracterizar a ocorrência de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho, adotando-se as providências efetivas para impedir ou cessar tais fatos, caso constatados na pesquisa.** O objetivo é identificar situações de assédio e discriminação para fins de promoção de ações de preservação e de melhoria do ambiente de trabalho, visando à prevenção de tais ocorrências e de danos à saúde dos trabalhadores delas decorrentes.

V.5 – Da responsabilidade pessoal do Sr. SÉRGIO CAMARGO pelos atos ilícitos:

O conjunto probatório aqui reunido demonstrou que os atos ilícitos na Fundação Cultural Palmares foram todos diretamente praticados pelo seu Presidente, Sr. SÉRGIO CAMARGO.

Não se pode, pois, considerá-lo sequer mero partícipe, vez que **autor ou protagonista** do cenário de terror que se instalou na Fundação a partir de sua posse.

Destarte, entende o Ministério Público que não seria adequado punir apenas a Fundação pública, o que, ao fim e ao cabo, resultaria em dano apenas à coletividade por ela representada.

Impõe-se, ao contrário, a responsabilização direta daquele que, por atos ilícitos e com evidente dolo, estava contaminando um ambiente de trabalho até então saudável, que conta com a presença de funcionários com muitos anos de dedicação ao órgão público.

Assim é que, considerando todo o aqui exposto, mister se faz a condenação do Presidente da Fundação, o Sr. SÉRGIO DE NASCIMENTO CAMARGO, ao pagamento de indenização por danos morais coletivos, nos termos do Art. 223-E da CLT, segundo o qual “*São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.*”.

Além disso, encontram-se presentes os pressupostos de responsabilidade civil trabalhista do ex-presidente do banco público, conforme a clássica regra de responsabilidade civil, que prevê ao causador do dano a obrigação de reparação, nos termos dos **Arts. 186, 932 e 942 do Código Civil**, ante a injusta lesão provocada por sua conduta comissiva à coletividade de trabalhadores e à sociedade, bem como porque indubitavelmente presente o nexo de causalidade.

Por fim, tratando-se de ação civil pública ambiental, também incide à hipótese a norma dos **Arts. 3º, inciso IV, e 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81**, que estabelece a responsabilização objetiva e solidária de todos aqueles que, por sua conduta, de maneira direta ou mesmo indireta, tenham causado dano ambiental.

V.6.1 – Da possibilidade de responsabilização pessoal do agente público por atos ilícitos.

Apesar de o texto constitucional ter abordado expressamente a responsabilidade objetiva do ESTADO pelos atos de seus agentes (Art. 37, § 6º), o constituinte originário se silenciou sobre a possibilidade de o AGENTE PÚBLICO ser demandado, diretamente, para responder sobre os atos ilícitos de que é autor.

Desde 1988, esse silêncio constitucional têm causado intensos debates no âmbito da doutrina e da jurisprudência. O que se discute é: aquele que é lesado por um ato praticado por um SERVIDOR PÚBLICO tem que, necessariamente, ajuizar sua ação em face do ESTADO ou, a partir das regras

gerais de responsabilidade civil, pode ajuizar sua ação diretamente contra o AGENTE PÚBLICO?

Basicamente, há duas posições bem consolidadas sobre o tema: para uma, o lesado apenas pode ajuizar sua ação em face do ESTADO; para outra, o lesado pode escolher ajuizar sua ação em face do ESTADO (à luz da responsabilidade objetiva) ou e do AGENTE PÚBLICO (à luz da responsabilidade subjetiva), existindo uma responsabilidade solidária.

Quem defende a primeira posição, interpretando o silêncio constitucional como uma proibição, agarra-se no seguinte argumento: o Art. 37, § 6º, da CF é uma dupla garantia. Ao lesado, é uma garantia de que irá direcionar sua demanda em face do Estado, que é solvente e tem patrimônio para pagar suas dívidas. Ao agente público, é uma garantia de que apenas será processado pela pessoa jurídica da qual faz parte em posterior ação de regresso.

Quem defende a segunda posição, pauta-se nos seguintes argumentos:

- 1) É uma faculdade do autor escolher se quer perseguir a responsabilidade objetiva do ESTADO ou a responsabilidade subjetiva do particular ou se quer perseguir as duas simultaneamente, sendo que o texto constitucional não veda essa possibilidade;
- 2) O ajuizamento de ação diretamente em face do AGENTE PÚBLICO promove máxima efetividade ao princípio republicano pelo qual o administrador público tem responsabilidade por seus atos;
- 3) O ajuizamento de ação diretamente em face do agente público promove máxima efetividade aos princípios da economia, celeridade e eficiência, pois torna desnecessário que a pessoa jurídica de direito público se veja obrigada a promover posteriormente ação de regresso contra o AGENTE PÚBLICO com nova movimentação da máquina judiciária;
- 4) O ajuizamento de ação diretamente em face do AGENTE PÚBLICO mostra-se, em muitos casos, favorável ao lesado, já que a execução da condenação não ocorre pelo moroso regime de precatórios;
- 5) Toda pessoa com personalidade jurídica e capacidade de gozo e exercício tem responsabilidade por seus atos.

Essa é a posição chancelada por CELSO ANTÔNIO BANDEIRA DE MELLO⁽⁹⁾:

*“a norma visa a proteger o administrado, oferecendo-lhe um patrimônio solvente e a possibilidade de responsabilidade objetiva em muitos casos. **Daí não se segue que haja restringindo sua possibilidade de proceder contra quem lhe causou o dano**” (...) “A circunstância de haver acautelado os interesses do lesado e dos condenados a indenizar não autoriza concluir que acobertou o agente público, limitando sua responsabilização ao caso de ação regressiva movida pelo Poder Público judicialmente condenado.”*

Essa posição também já foi adotada pelo SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA⁽¹⁰⁾:

“[...] há de se franquear ao particular a possibilidade de ajuizar a ação diretamente contra o servidor, suposto causador do dano, contra o Estado ou contra ambos, se assim desejar. A avaliação quanto ao ajuizamento da ação contra o servidor público ou contra o Estado deve ser decisão do suposto lesado. Se, por um lado, o particular abre mão do sistema de responsabilidade objetiva do Estado, por outro também não se sujeita ao regime de precatórios”.

Destaque-se que tal discussão foi travada ANTES do advento da denominada “reforma trabalhista”, que incluiu na CLT o Art. 223-E, segundo o qual **“São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.”**

Trazendo-se a discussão para o caso concreto, o Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO, como adulto, maior de dezoito anos, pessoa instruída, deve responder diretamente pelos seus atos em face dos demais servidores públicos e trabalhadores terceirizados da FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES, devendo ser analisada, nesses autos, a responsabilidade subjetiva do assediador, oportunizando-se a ele direito de defesa e contraditório.

(9) BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Curso de Direito Administrativo*. 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

(10) STJ – REsp: 1325862 PR 2011/0252719-0, relator: Ministro LUIS FELIPE SALOMÃO, Data de Julgamento: 05.09.2013, T4 – QUARTA TURMA, Data de Publicação: DJe 10.12.2013.

Aliás, desde já, o MPT declara que tem interesse em executar eventual crédito decorrente da presente demanda, em primeiro lugar, em face do Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO, considerando que essa decisão promoverá de forma mais célere a reparação dos bens jurídicos coletivos lesados, e, além disso evitará que a UNIÃO tenha que posteriormente ajuizar ação de regresso em face do Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO para, só depois de sabe-se lá quantos anos, obter um ressarcimento.

Trata-se, ademais, de uma questão de justiça. É justo que o Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO arque o quanto antes pelas consequências de seus atos ilícitos, inclusive de violência psicológica contra outros trabalhadores, afinal uma JUSTIÇA que tarda gera a sensação de impunidade.

V.6.2 – Da recente decisão do STF envolvendo o tema em debate e por que ela não se aplica ao caso dos autos:

Sobre a ótica jurisprudencial, ainda é necessário fazer um importante apontamento à luz do debate promovido em torno do silêncio constitucional sobre a possibilidade de responsabilidade direta do agente público.

O MPT não desconhece que, recentemente, o STF decidiu, em julgamento com repercussão geral, que não seria possível responsabilizar diretamente o agente por seus atos ilícitos. A tese fixada pela SUPREMA CORTE⁽¹¹⁾ foi a seguinte:

“A teor do disposto no art. 37, § 6º, da Constituição Federal, a ação por danos causados por agente público deve ser ajuizada contra o Estado ou a pessoa jurídica de direito privado, prestadora de serviço público, sendo parte ilegítima o autor do ato, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.”

Contudo, essa decisão não é aplicável ao vertente caso, sendo necessária a realização de uma distinção (*distinguishing*) entre o precedente judicial do STF e o caso em análise.

Para tanto, o MPT irá demonstrar, em três etapas, a nítida distinção que urge seja feita para o trato desta questão, considerando em especial a

(11) RE 1.027.633, DJE de 06.12.2019.

sua qualidade de parte autora no feito. Com esse propósito, a seguir, o MPT irá: 1) relatar a situação fática que foi julgada pelo STF; 2) expor as razões de decidir adotadas pelo STF; 3) expor os motivos pelos quais as razões de decidir adotadas pelo STF não se aplicam ao caso concreto.

Qual foi a situação fática decidida pelo STF?

Um SERVIDOR MUNICIPAL, pessoa física, motorista de ambulância, ajuizou ação diretamente em face da PREFEITA do respectivo MUNICÍPIO. Na inicial, narrou que a PREFEITA havia determinado o deslocamento do SERVIDOR para outro local de trabalho, 30km distante de sua casa, como ato de perseguição política, em virtude de o SERVIDOR ter sido VEREADOR no passado recente e ter feito oposição ao governo. Pediu, em virtude disso, que a PREFEITA fosse condenada ao pagamento de indenização por danos materiais e morais.

Nos autos, instaurou-se controvérsia a respeito da legitimidade passiva da PREFEITA e essa controvérsia elevou-se ao STF. A CORTE debruçou-se sobre os seguintes questionamentos: poderia o motorista ter ajuizado ação diretamente em face da agente pública, postulando que ela diretamente pagasse indenização por danos morais? Deveria o motorista ter ajuizado ação em face do MUNICÍPIO?

Quais foram as razões de decidir adotadas pelo STF?

Como visto, o STF decidiu que a ação do motorista deveria ter sido intentada em face do MUNICÍPIO, e não da própria agente pública responsável pelo ato ilícito. A *ratio decidendi* principal é o argumento já visto de que a norma do Art. 37, § 6º, é uma dupla garantia.

No voto do relator, Ministro MARCO AURÉLIO, podem ser extraídas as seguintes razões de decidir:

“A Constituição Federal preserva tanto o cidadão quanto o agente público, consagrando dupla garantia. A premissa ensejadora da responsabilidade civil do Estado encontra guarida na ideia de justiça social. A corda não deve estourar do lado mais fraco. O Estado é sujeito poderoso, contando com a primazia do uso da força. O indivíduo situa-se em posição de subordinação, de modo que a responsabilidade objetiva estatal visa salvaguardar o cidadão. No tocante ao agente público, tem-se que esse, ao praticar o ato administrativo, somente manifesta a vontade da Administração, confundindo-se com

o próprio Estado. A possibilidade de ser acionado apenas em ação regressiva evita inibir o agente no desempenho das funções do cargo, resguardando a atividade administrativa e o interesse público.”

A respeito da dupla garantia, sob a perspectiva do agente público, o Ministro ALEXANDRE DE MORAES teceu as seguintes considerações:

“A possibilidade de responsabilização direta, per saltum, submeteria a pessoa do agente público a um grau irrazoável de exposição a questionamentos judiciais por atos praticados no exercício da função. Se considerados, por exemplo, os órgãos e carreiras que exercem múnus fiscalizatório, ou mesmo de persecução penal, vislumbram-se inúmeras situações em que a prática de atos de ofício lançaria um ônus desproporcional sobre a pessoa do agente público. Titulares de interesses desfavorecidos pela atuação do Poder Público poderiam estrategicamente demandar contra os agentes públicos responsáveis, como forma de intimidação ou represália.”

Por que referidas razões de decidir não são aplicáveis ao caso concreto?

Diferentemente do caso julgado pelo STF, aqui, na presente demanda, o autor da ação é uma instituição estatal, o MINISTÉRIO PÚBLICO — e não um particular. E essa circunstância faz total diferença para a possibilidade da responsabilização direta do Sr. SÉRGIO CAMARGO.

Desde a promulgação da CONSTITUIÇÃO FEDERAL em 1988, o que sempre esteve em debate era se um terceiro lesado, particular, poderia ajuizar uma ação diretamente em desfavor do agente público. **Porém, a discussão nunca foi se o MINISTÉRIO PÚBLICO ou outros agentes estatais atuando com base no interesse público poderiam ou não intentar a responsabilização direta do servidor por seus atos ilícitos.**

Ainda que se admita que o Art. 37, § 6º, encerra em si uma dupla garantia em benefício do lesado e do agente público, tem-se que essa garantia não está sendo violada no presente caso. **Nos autos, o Sr. SÉRGIO CAMARGO está sendo processado pelo próprio ESTADO, neste ato representado por uma de suas instituições, o MINISTÉRIO PÚBLICO.**

Não suficiente, se é verdade que o Art. 37, § 6º, da CF é uma garantia para o agente público, protegendo-o de eventuais questionamentos judiciais abusivos e excessivos (o que não é o caso), também é verdade que o

MINISTÉRIO PÚBLICO é constitucionalmente o defensor da ordem jurídica e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, tendo a garantia constitucional de valer-se das ações judiciais para cumprimento de seu papel (Art. 127 da CF). Desse modo, se no caso concreto existir um confronto entre as duas garantias constitucionais (a do agente público e a do MINISTÉRIO PÚBLICO), então o Poder Judiciário deve resolver tal confronto pela lógica da ponderação, sempre à luz dos princípios da unidade e harmonização da Constituição. **Nessa diretriz, é plenamente adequado, necessário e proporcional em sentido estrito permitir que o MP, defensor da ordem jurídica, acione diretamente o causador do dano.**

Frise-se, por fim, que a aplicação do entendimento do STF ao caso concreto traria grande contradição jurídica em afronta à interpretação sistemática do ordenamento jurídico. Explica-se. No universo jurídico, prevalece a máxima de que quem pode o mais, também pode o menos. Ora, o MINISTÉRIO PÚBLICO, que é uno e indivisível, tem a possibilidade de ajuizar diretamente em face de servidores públicos ímprobos ações penais⁽¹²⁾ e ações de improbidade administrativa⁽¹³⁾ que podem resultar, inclusive, pena de prisão e de perda do cargo.

Sendo assim, se o MP pode manejar diretamente em face do agente público ações penais e de improbidade administrativa – instrumentos jurídicos que têm consequências drásticas –, com muito mais razão pode ajuizar, diretamente em face do servidor, ações de natureza cível, com cunho meramente reparatório. Entendimento diverso fugiria da interpretação sistemática do ordenamento jurídico.

E, atualmente, em reforço a esta tese, tem-se o novel Art. 223-E da CLT, segundo o qual “***São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.***”.

(12) Art. 24. Nos crimes de ação pública, esta será promovida por denúncia do Ministério Público, mas dependerá, quando a lei o exigir, de requisição do Ministro da Justiça, ou de representação do ofendido ou de quem tiver qualidade para representá-lo (CÓDIGO DE PROCESSO PENAL).

(13) Art. 37, § 4º Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível (CONSTITUIÇÃO FEDERAL). Art. 17. A ação principal, que terá o rito ordinário, será proposta pelo Ministério Público ou pela pessoa jurídica interessada, dentro de trinta dias da efetivação da medida cautelar. (LEI DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA).

Logo, segue-se que o Sr. SÉRGIO CAMARGO pode ser diretamente responsabilizado por órgão integrante da estrutura de Estado pelos créditos decorrentes da presente demanda, não sendo aplicável ao caso o entendimento do STF firmado no RE 1.027.633.

V.6.3 – Do exercício do direito de regresso nos próprios autos.

Eventualmente, caso esse Juízo entenda que apenas a UNIÃO pode ser responsabilizada, o MPT concorda desde já que o direito de regresso da Administração Pública seja exercido nos próprios autos.

O exercício do direito de regresso nos próprios autos principais é medida que se coaduna aos princípios da **economia, celeridade e eficiência**, considerando que não será necessário que a UNIÃO maneje nova ação em face do servidor que praticou os atos ilícitos.

E mais, como o agente público autor dos ilícitos já figura no polo passivo desde o início da demanda, o exercício do direito de regresso nestes autos também se alinha aos princípios do **contraditório e ampla defesa**, já que o Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO será intimado de todos os atos, terá a possibilidade de se manifestar em todas as fases processuais, terá a possibilidade de deduzir alegações e apresentar provas com potencial de convencer o Juízo, podendo se valer de todos os meios lícitos de defesa.

É verdade que, no mais das vezes, a competência para a ação de regresso entre a Administração Pública e o Servidor Público é da JUSTIÇA COMUM, em autos apartados da causa principal. No entanto, no caso, a ação de regresso deve ser exercida nessa JUSTIÇA ESPECIALIZADA, por força do princípio da **unidade da convicção**. É que, de acordo com referido princípio, não convém que sejam decididas por juízos diferentes causas com qualificações e pedidos jurídicos diversos, mas que têm origem no mesmo fato histórico. Se o mesmo fato houver de ser submetido à JUSTIÇA por mais de uma vez, é melhor que as decisões sejam tomadas por um mesmo ramo do PODER JUDICIÁRIO, a fim de se evitarem decisões contraditórias.

V.6.4 – Conclusão quanto à responsabilidade pessoal do agente público.

Pelo exposto, **há de ser reconhecida a responsabilidade subjetiva do Sr. SÉRGIO CAMARGO**, por todos os seus atos comissivos, bem assim da responsabilidade objetiva da UNIÃO.

Na hipótese não almejada de apenas ser reconhecida a responsabilidade da UNIÃO, o MPT não se opõe que, ao menos, o direito de regresso seja exercido nos vertentes autos.

Portanto, requer o MPT a condenação da Fundação Cultural Palmares ao pagamento da indenização por dano moral coletivo, sendo sua responsabilidade objetiva, com fulcro no Art. 37, § 6º, da CF/88, bem como o reconhecimento da responsabilidade solidária do Sr. Sérgio Camargo pelo cumprimento da referida obrigação de pagar, com base na responsabilidade subjetiva e solidária dos causadores do dano, prevista no novel Artigo 223-E da CLT, no Artigo 942 do Código Civil e nos Artigos 3º, inciso IV, e 14, § 1º da Lei n. 6.938/1991.

V.7 – Da necessidade de tutela reparatória – Dano moral coletivo:

Ao que se tem, a Fundação ré, ao permitir a submissão de seus empregados a situações, ações ou omissões que caracterizam assédio moral, viola a integridade psíquica e a dignidade da pessoa humana, fundamento do Estado Democrático do Direito (Art. 1º, III, da CF/88). E tais valores foram violados de forma direta pelo Presidente da fundação pública, que por este motivo também deve ser responsabilizado.

Trata-se de um conjunto de atos ilícitos que prejudica **os atuais trabalhadores da fundação (servidores efetivos, comissionados, terceirizados e estagiários), os que já se desligaram da Fundação e os que podem vir a sê-lo (os empregados *in potentia*)**, de modo a prejudicar uma coletividade de pessoas nos seus bens materiais e imateriais juridicamente protegidos.

Demais disso, **estas condutas também prejudicam a própria sociedade como um todo**, pois o ordenamento jurídico está sendo descumprido e as normas jurídicas foram erigidas pelo legislador como um caminho seguro para se alcançar o bem comum e a paz social. Quando a ofensa se dirige ao ordenamento jurídico, a lesão a direitos da personalidade se dá a nível transindividual, pois a coletividade como um todo se sente violada no seu *senso ético comum* de fazer parte de uma sociedade civilizada e democrática, onde vigore a garantia de que as regras do jogo estão pré-estabelecidas e serão cumpridas por todos.

Ora, se o particular sofre uma dor psíquica ou passa por uma situação vexatória, ***a coletividade, vítima de dano moral, sofre de desapareço, descrença em relação ao poder público e à ordem jurídica***. Padece a coletividade de intranquilidade, insegurança.

É neste contexto que surge a noção de dano moral coletivo, que desponta como sendo a **lesão a nível transindividual dos direitos da personalidade** (lesão a grupos, categorias, classes de pessoas e/ou à sociedade), que também merece a devida reparação e reprimenda judicial.

A possibilidade de reparação do dano moral coletivo encontra-se prevista expressamente em lei: Arts. 5º, incisos V e X, e 114, inciso VI, da Constituição da República de 1988; Art. 1º, inciso IV, da Lei n. 7.347/85; Art. 6º, incisos VI e VII, da Lei n. 8.078/90 e Arts. 186, 927, 932 e 942 do Código Civil, aplicáveis ao Direito do Trabalho por força do Art. 8º, parágrafo único, da CLT, de modo que não se há de falar em impossibilidade legal de condenação da Fundação a reparar a lesão provocada a direitos da personalidade da sociedade e da coletividade de trabalhadores prejudicada pelo ato ora impugnado.

Além disso, a **Lei n. 6.938/1991**, que versa sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, contempla a responsabilização solidária de todos aqueles que, por sua conduta, de maneira direta ou mesmo indireta, tenham causado dano ambiental (Arts. 3º, inciso IV, e 14, § 1º). **Ora, se há responsabilidade objetiva e solidária para responder pelo dano, é razoável concluir que tal responsabilidade também deve ser aplicada ao gestor público que pratica o ato lesivo ao meio ambiente do trabalho, previsto constitucionalmente (CF, Art. 200, inciso VIII).**

Além disso, o assédio moral na esfera pública traduz comportamento antidemocrático e antirrepublicano que ofende o bem comum, o valor social do trabalho, e no caso particular dos autos, violar também a liberdade ideológica e de convicção política, além da livre expressão, atingindo a dignidade de todos os trabalhadores envolvidos, ainda que pessoalmente não tenham sido alvo das afrontas diretas do empregador.

Sobre o assunto, **o Tribunal Superior do Trabalho já possui precedente sobre a indenização por assédio moral no serviço público decorrente de perseguição política**, conforme se vê no aresto abaixo transcrito:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. MUNICÍPIO DE PELOTAS. CONVÊNIO COM A SOCIEDADE PORTUGUESA DE BENEFICÊNCIA. CONTRATAÇÃO DE TÉCNICO DE ENFERMAGEM PARA TRABALHAR EM SAMU (SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA). ENTE PÚBLICO QUE EXERCIA A GESTÃO DIRETA DAS ATIVIDADES E TINHA RESPONSABILIDADE PREVISTA NO PRÓPRIO CONVÊNIO. (...). 5. Recurso de revista de que não se

*conhece. **INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL DEVIDO A PERSEGUIÇÕES PARTIDÁRIAS. DIREITO FUNDAMENTAL INDIVIDUAL À CONVICÇÃO POLÍTICA (ARTIGO 5º, VIII, DA CF/88). FUNDAMENTO DA REPÚBLICA CONSUBSTANCIADO NO PLURALISMO POLÍTICO (ART. 1º, V, DA CF/88).** 1. O TRT não adotou o fundamento registrado na sentença de que seria aplicável ao caso concreto o art. 927, parágrafo único, do CCB, o qual se refere à responsabilidade objetiva na hipótese de atividade de risco. Diferentemente, a Corte de origem reconheceu a responsabilidade subsidiária do Município pelo pagamento da indenização por assédio moral sob o fundamento de que o ente público era o gestor direto do convênio. 2. Nos termos da CF/88, o pluralismo político é fundamento da República (art. 1º, V), sendo direito fundamental individual a vedação da perseguição por motivo de convicção política (art. 5º, VIII), e, no caso dos autos, é inequívoco que o assédio moral ao reclamante decorria do aspecto de que não estava alinhado politicamente aos coordenadores do serviço de atendimento móvel de urgência (SAMU), gerido diretamente pelo Município, o que é inadmissível. 3. Nos termos da Súmula n. 331, VI, do TST, a responsabilidade subsidiária abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. Logo, há responsabilidade subsidiária pelo pagamento da indenização por assédio moral. 4. Recurso de revista de que não se conhece. (...). (TST – RR 869- 66.2010.5.04.0101, relatora: KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA, 6ª Turma, TST, J. 18.09.2013, P. DEJT 20.09.2013.*

Com efeito, não há como negar a repercussão coletiva dos danos provocados pelo réu ao submeter seus trabalhadores a um ambiente laboral hostil, sob a ameaça constante e generalizada de também se tornarem alvos de represálias se ousassem contrariar os interesses partidários do atual governo.

Conforme amplamente comprovado, o assédio moral não se restringiu apenas em face das testemunhas ouvidas, mas também a outros servidores que também sofreram assédios a partir da posse do Sr. SÉRGIO CAMARGO, sendo ainda utilizados como exemplos concretos para amedrontar os demais trabalhadores, tudo a caracterizar verdadeiro dano à coletividade.

As provas dos autos revelaram a criação de um sistema de gestão de pessoal na Fundação Palmares baseado no terror, que não respeita a dignidade dos trabalhadores, causando um rastro de abalo moral nos obreiros a ele submetidos.

Mesmo considerando a extrema dificuldade da prova do assédio moral, ante o temor generalizado de retaliação, o acervo probatório constituído na fase investigativa revela que os funcionários da Fundação foram e continuam sendo vítimas de violência psicológica.

Desta sorte, uma vez atestada e comprovada a sonegação de direitos de nível constitucional do trabalhador, em especial os direitos à saúde e sadia qualidade de vida, arriscando, em última instância, o direito maior à dignidade da pessoa humana, elevado à condição de “fundamento da República” pelo inciso III do Art. 1º da CF/88, o dano social é consequência direta e imediata.

Desse modo, é absolutamente repreensível a conduta do réu SÉRGIO CAMARGO ao contaminar o meio ambiente de trabalho da Fundação com um comportamento hostil, desrespeitoso e profundamente atentatório à dignidade do cidadão-trabalhador, não remanescendo outra hipótese que não seja a sua responsabilização solidária pelo dano moral coletivo.

Destaque-se que não se trata de pretensão de reparação civil ou moral dos trabalhadores individualmente considerados. **Os danos extrapolam a seara individual, atingindo direitos metaindividuais, vez que foram causados a toda uma gama de trabalhadores submetidos ao ambiente laboral instável da Fundação, e em larga escala, a toda a sociedade,** também prejudicada por não poder contar com servidores psicológica e emocionalmente equilibrados no cumprimento escorreito de suas funções públicas, sociedade esta que, ao fim e ao cabo, é quem paga a conta de um sistema previdenciário sobrecarregado.

Nesta senda, diante da comprovação do desrespeito a interesses transindividuais trabalhistas pela imposição de um meio ambiente do trabalho hostil e prejudicial à saúde mental e emocional dos trabalhadores, com consequências nefastas alastradas à toda a sociedade, afigura-se necessária a reparação não só pelos danos causados, mas para desestimular a conduta ilícita por parte da Fundação e do seu Presidente.

Ressalte-se que a reparação a título de dano moral coletivo não se confunde com a reparação a título individual, uma vez que possui objeto mais amplo e vai além da duplicidade de finalidades desta (*compensatória* em relação à vítima e *punitiva* em relação ao ofensor). Além destas, a reparação coletiva também possui um cunho *pedagógico-preventivo*, na

medida em que leva o infrator a refletir sobre seus atos de modo a não mais errar, abstendo-se de praticar atos que impliquem em novas condenações no futuro.

Quanto ao valor da indenização:

considerando o **caráter ilegal, abusivo e cruel dos atos praticados pelo Presidente da Fundação**, com a aquiescência da fundação pública; a **gravidade das condutas ilícitas** delineadas nesta inicial (práticas absurdas de assédio moral e discriminação), a **extensão e gravidade do dano já causado**;

considerando a inequívoca consciência do **caráter ilícito da conduta praticada**;

considerando a **extensão subjetiva da lesão**, que atingiu servidores públicos efetivos, comissionados e trabalhadores terceirizados;

considerando a necessidade de se conferir o **efeito pedagógico da sanção**, capaz de coibir a reiteração da conduta e de servir de exemplo para que os demais Administradores Públicos se vejam desestimulados de assim proceder;

considerando, por fim, que o dano moral, diferentemente do dano patrimonial, **não pode ser integralmente restituído**, mas tão somente compensado;

o Ministério Público do Trabalho pede a condenação solidária da FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES e de seu Presidente, Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO, no pagamento de indenização compensatória por danos morais, no quantum mínimo de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Tais valores deverão ser revertidos em prol de um fundo destinado à *restituição dos bens lesados*, conforme previsto no Art. 13 da Lei n. 7.347/85. No caso de interesses difusos e coletivos na área trabalhista, tal indenização pode ser **revertida em favor de órgãos e entidades reconhecidamente voltados para a proteção dos direitos transindividuais dos trabalhadores ou de cunho social, cuja atividade seja de notório interesse público, sempre por meio de doação de bens e/ou serviços, a serem especificados em sede de liquidação.**

Acerca deste tema, vale transcrever, as lições de Marcos Antônio Ferreira Almeida, expostas no texto “**A efetividade da reparação do dano moral coletivo na Justiça do Trabalho**” in Revista do Ministério Público do Trabalho n. 39:

*“Assim, num verdadeiro Estado Democrático de Direito, o hermeneuta não deve se ater apenas à literalidade dos textos normativos. É necessário buscar, na medida do possível, a evolução da norma escrita e a superação das deficiências advindas de sua rigidez, a fim de lhe conferir a atualidade e o alcance necessários para acompanhar a dinâmica social que marca o mundo contemporâneo. De acordo com Emília Sako e Hermann Hackrad, **“é chegada a hora de aliar ao descumprimento reiterado de direitos elementares e fundamentais de todo trabalhador a aplicação destas penalidades, e que num mínimo criativo admite sejam revertidas as sanções impostas em prol de instituições de amparo social, e de programas que erradicam os vícios do mundo do trabalho contemporâneo.”** (grifou-se)*

Portanto, no que concerne à destinação dos recursos provenientes de condenação por dano moral coletivo, tem-se que o fomento a iniciativas diretamente voltadas à coletividade acaba por atingir, de maneira indiscutível, a finalidade social prevista pelo legislador, qual seja: a efetiva reparação dos bens jurídicos lesados.

V.8 – Da necessidade de inversão do ônus da prova:

É incontestável que nas ações de natureza coletiva impera a inversão do ônus da prova, nos termos do Art. 6º, inc. VIII, da Lei n. 8.078/90. O réu tem o ônus de comprovar que cumpre a legislação aplicável ao caso. O citado artigo do CDC é aplicável em todas as ações coletivas, pois pertencente ao chamado microsistema processual coletivo.

Esse microsistema é um conjunto sistemático de normas, com peculiaridades, cujo objetivo é tutelar os interesses transindividuais; possui regras próprias, que são apenas complementadas subsidiariamente pelo processo civil clássico.

Essas normas que formam o microsistema coletivo interagem e se complementam, “*fornecendo a mais completa regulamentação para o trato jurisdicional das questões de índole coletiva*” (LEONEL, Ricardo de Barros. *Manual do processo coletivo*, p. 114).

Apesar de todas as leis que tutelam os interesses transindividuais fazerem parte do microsistema coletivo, a espinha dorsal do sistema é a Lei da ACP e o CDC. As demais normas são específicas de determinadas matérias, como o dissídio coletivo, improbidade administrativa, estatuto da criança e adolescente, defesa da ordem econômica e da livre concorrência, defesa dos investidores do mercado de valores mobiliários, pessoas com deficiência etc.

Assim, as Leis ns. 7.347/1985 e 8.078/1990 devem ser interpretadas conjuntamente, ou melhor, elas formam um sistema integrado e interativo. A supressão ou modificação de um artigo haverá de ser concomitante nas duas leis, pois o Art. 90 dispõe que às ações previstas no CDC aplicam-se as normas do CPC e da Lei n. 7.347/1985; já a Lei da Ação Civil Pública, por sua vez, no seu Art. 21, dispõe que se aplica à defesa dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais o CDC. Na ação civil pública aplicam-se, portanto, todas as regras dispostas nas Leis ns. 7.347/1985 e 8.078/1990.

A interação destas duas leis faz com que todas as normas de caráter processual se apliquem a todos os demais instrumentos de tutela coletiva. O processo coletivo carece de um regramento genérico que tome conta de suas peculiaridades, mas, segundo Ricardo de Barros Leonel, “*a correta análise dos dispositivos em exame, com a interpretação sistemática, histórica e finalística (teleológica), permite a afirmação de que todas as normas processuais do Código do Consumidor aplicam-se aos demais diplomas*” Por isso, aplicáveis a todas as ações coletivas a tutela dos interesses individuais homogêneos, a inversão do ônus da prova, a coisa julgada *secundum eventum litis* e a coisa julgada *in utilibus* para os interesses individuais homogêneos. Não bastasse o entendimento do sistema integrado da Lei da ACP e do CDC, os demais diplomas coletivos fazem expressa menção a referidas leis: Art. 7º da Lei n. 7.853/1989 (Pessoa Portadora de Deficiência); Art. 3º da Lei n. 7.913/1989 (Investidores no Mercado de Valores Mobiliários); Art. 224 da Lei n. 8.069/1990 (ECA) e Art. 83 da Lei n. 8.884/1994 (Prevenção e Repressão às Infrações contra a Ordem Econômica).

Assim, é indiscutível que o Art. 6º do CDC não se restringe às relações de consumo, devendo ser aplicado às tutelas coletivas de forma geral.

Ressalte-se que o instituto processual da inversão do ônus da prova vem sendo aplicado às Ações Cíveis Públicas que versam sobre bens jurídicos

ambientais, mesmo não existindo qualquer dispositivo legal que regule sua aplicação fora dos limites das relações consumeristas. É evidente que a inversão do ônus da prova deve ter lugar em outras relações jurídicas, em consonância com o magistério de Luiz Guilherme Marinoni:

“(...) há um grande equívoco em supor que o juiz apenas pode inverter ou atenuar o ônus da prova quando pode aplicar o CDC. O fato de o art. 6º, VIII, do CDC, afirmar expressamente que o consumidor tem direito a inversão do ônus da prova não significa que o juiz não possa assim proceder diante de outras situações de direito material.” – (grifo nosso). (MARINONI, Luiz Guilherme. *Formação da convicção e inversão do ônus da prova segundo as peculiaridades do caso concreto*. p. 12. Revista dos Tribunais, 2007)

Ora, a inversão do ônus da prova, já admitida pelo STJ nas ações civis públicas ambientais (Resp. 972.902/RS, Rel. Ministra Eliana Calmon, Segunda Turma, julgado em 25.8.2009, DJe 4.9.2009.), também deve ser aceita nas lides trabalhistas coletivas. Ainda mais, deve-se reconhecer que o fundamento da legislação consumerista leva em consideração a relação de hipossuficiência travada entre o consumidor e o fornecedor para utilizar-se da inversão do ônus da prova como mecanismo de defesa daquele. **Trata-se da mesma desigualdade substancial que enseja a proteção dada pela CLT em relação ao trabalhador, motivo pelo qual mostra-se duplamente aplicável o instituto protetivo da inversão do ônus da prova, em favor dos hipossuficientes.**

Quanto ao termo “hipossuficiência”, José Geraldo Brito Filomeno esclarece:

“(...) na verdade, foi tomado por empréstimo pelos autores do anteprojeto do Código de Defesa do Consumidor da doutrina do Direito do Trabalho, que assim considera o detentor da força de trabalho, economicamente frágil, em face do detentor do capital, seu empregador, que detém o poder de subordinação.” (FILOMENO, José Geraldo Brito. *Código Brasileiro de Defesa do Consumidor comentado pelos autores do anteprojeto*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004. p. 148/151)

Referido autor aponta que será possível a inversão do ônus da prova quando o trabalhador for hipossuficiente. Levando-se em conta a hipossuficiência do trabalhador, faz-se necessária a aplicação do princípio protetor,

principalmente em casos envolvendo lesão a direitos metaindividuais dos trabalhadores.

Ainda que se argumente que o processo coletivo mitiga a hipossuficiência, é necessário pontuar que a tutela coletiva encontra outros empecilhos, como a dificuldade probatória ou os custos elevados.

Nas palavras de Willians Franklin Lira dos Santos, as lides coletivas “*não logram suprir a hipossuficiência estrutural da classe trabalhadora em face do capital, hoje mundializado*”. Prossegue nessa linha o autor:

“A natureza cogente das normas trabalhistas, visto que compõem o patrimônio social da classe trabalhadora, não apenas permite, como também exige a aplicação deste mecanismo. Observe-se, ainda, que não se trata de faculdade do julgador proceder à inversão do ônus da prova, mas de dever de ofício, vez que tal postura permite a direta realização da igualdade material entre as partes” (SANTOS. Willian Franklin Lira dos. Viabilidade e Conveniência da Inversão do ônus da prova judiciária nas demandas coletivas trabalhistas. p. 32. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, jan./jun. 2010).

Ante o exposto, este *Parquet* acredita que está fornecendo provas suficientes e robustas das violações aos direitos trabalhistas perpetradas pela fundação. **Contudo, caso o Juízo entenda por bem a produção de outras provas, o MPT requer a aplicação da inversão do ônus da prova, a fim de privilegiar o princípio da aptidão pela prova e possibilitar a igualdade substancial entre as partes, cabendo ao réu comprovar a regularidade de sua conduta.**

VI – DA TUTELA DE URGÊNCIA:

Autoriza a Lei n. 7.347/1985, em seu art. 12, antecipação da tutela da obrigação requerida na ação civil pública. A par disso, os dispositivos referentes à tutela provisória constantes do Código de Processo Civil (arts. 294 a 311) são subsidiariamente aplicáveis à ação civil pública, nos termos do art. 21 da Lei n. 7.347/1985.

Ademais, o parágrafo único do art. 294 do CPC estabelece que: “*A tutela provisória de urgência, cautelar ou antecipada, pode ser concedida em caráter antecedente ou incidental*”.

O processo levará tempo considerável para a instrução e demais atos que lhe são pertinentes. Em razão disso, é necessário que sejam tomadas medidas acautelatórias para preservar os direitos sociais dos trabalhadores.

Nesse contexto, conclui-se que a concessão da antecipação de tutela, na forma do Art. 300 do Código de Processo Civil, faz-se mister, máxime para assegurar a efetividade do processo.

O Art. 300 do Código de Processo Civil estabelece que a tutela de urgência será concedida “*quando houverem elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo*”.

Os requisitos autorizadores da antecipação da tutela de urgência estão presentes de forma indubitável nos presentes autos, conforme se indica a seguir:

VI.1 – Da probabilidade do direito – Assédio moral caracterizado:

Consoante se demonstrou pelos depoimentos de **16 (dezesseis) trabalhadores** perante o MPT, dentre servidores efetivos, comissionados e funcionários terceirizados, secundados por documentos juntados com a presente inicial, incluindo postagens feitas pelo próprio Presidente da Fundação em seu Twitter, o Sr. SÉRGIO NASCIMENTO CAMARGO age **por sentimento pessoal (violação à impessoalidade na administração pública) e por orientação político-ideológica (violação à proibição de restrição de direitos por convicção política)**, induzindo uma linha de atuação que excluiu e/ou tenta excluir os trabalhadores que pensam de modo diverso (**violação à proibição constitucional de discriminação**).

A atual Presidente da Fundação Palmares se pauta em *ideologia de governo (identificação ideológica ou partidária) e não de Estado*, em detrimento da atuação com base nos princípios da Administração Pública, (**violação à legalidade e à moralidade**).

Os funcionários passaram a ter medo de expor até mesmo suas convicções pessoais com receio de serem tachados de “esquerdistas” (**violação do direito à livre manifestação de pensamento**).

Trata-se de típica hipótese de **assédio moral decorrente de perseguição por convicção política, com conotação discriminatória**, ante a obsessão

do Sr. SÉRGIO CAMARGO de localizar “esquerdistas” segundo critérios de legalidade duvidosa e promover a exclusão ou tentativa de exclusão da fundação pública dos que pensam politicamente de forma diversa da sua, de modo que é indiferente a reiteração de conduta em relação à mesma pessoa, na medida em que a reiteração do ato não é indispensável à caracterização de discriminação, cujos efeitos deletérios se estendem por toda a Fundação, ante a degradação do ambiente de trabalho.

O assédio moral também se caracteriza na sua vertente *institucional*, que faz parte de uma estratégia de gestão de pessoal por parte do Sr. SÉRGIO CAMARGO com foco na dominação ideológica, pela qual responde a fundação pública por ato de seu preposto.

Por fim, também há ocorrência de *assédio moral interpessoal*, praticado com a finalidade de valorização gratuita do poder do agressor, ante a utilização constante de palavrões por parte do Sr. SÉRGIO CAMARGO nas reuniões de trabalho e pelo tratamento grosseiro que desfere contra os trabalhadores que lhe são subordinados.

A investigação do MPT apurou que é **gravíssima** a situação de assédio moral praticado pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO. **Os depoimentos são uníssonos, comprovando, de forma cabal, as situações de medo, tensão e estresse vividas pelos funcionários da Fundação diante da conduta reprovável de perseguição por convicção política praticada por seu Presidente e do tratamento discriminatório e hostil dispensado por ele aos seus subordinados.**

Destaque-se que foram atendidos todos os requisitos legais para a validade de tais depoimentos testemunhais.

Com efeito, **todas e todos os(as) depoentes fizeram juramento e foram alertados sobre a necessidade de falar o que sabem sob o risco de responder pelo crime de falso testemunho**, nos termos do Art. 828 da CLT (que exige que a testemunha preste o compromisso legal de dizer a verdade do que souber e lhe for perguntado) e do Art. 458 do CPC (que, além do compromisso, exige que a testemunha seja advertida que incorre em sanção penal quem faz afirmação falsa, cala ou oculta a verdade).

O contraditório também é outro requisito atendido para a validade do depoimento testemunhal colhido pelo MPT, embora diferido, vez que a possibilidade de impugnação, contradita e de elaboração de perguntas

pela parte contrária apenas foram postergadas para momento posterior: contestação e audiência de instrução.

Por fim, embora os depoimentos em epígrafe tenham sido colhidos pelo próprio autor da ação, é cediço que **os elementos colhidos em sede de inquérito civil público instaurado pelo MPT constituem prova, bem como que tais provas gozam da presunção de veracidade e legitimidade, não sendo afastados por mera negativa da parte ré, que necessariamente deve produzir contraprova, de modo que a utilização destas provas em Juízo não enseja cerceamento de defesa ou violação do devido processo legal, conforme a jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça e do Tribunal Superior do Trabalho, de que é exemplo o seguinte precedente do TST (PROCESSO N. TST-RR-1310-54.2011.5.10.0001, 8ª Turma, rel^a. Min^a. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, j. 11 de maio de 2016, DEJT de 13.05.2016):**

“I – RECURSO DE REVISTA DAS RÉS – CONDENÇÃO FUNDADA EM PROVA PRODUZIDA EM INQUÉRITO CIVIL – VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DO DEVIDO PROCESSO LEGAL – INOCORRÊNCIA

1. O inquérito civil possui valor probante e, desse modo, pode ser apreciado como meio de prova em Ação Civil Pública. Seu valor probatório é relativo, devendo ser o inquérito confrontado com as demais provas produzidas nos autos.
2. No caso dos autos, o Eg. Tribunal Regional do Trabalho acrescentou que a “contraprova produzida em audiência pelos réus não foi suficiente para elidir tais elementos de prova, data venia do entendimento adotado no primeiro grau” (fl. 1435). Desse modo, demonstra-se que houve o efetivo exame das provas produzidas pelos Réus com o inquérito civil, procedimento que demonstra o efetivo contraditório e respeito ao devido processo legal.”

Sobre o assunto, **o Tribunal Superior do Trabalho já confirmou decisão de primeiro grau que deferiu tutela provisória para, em sede de ação civil pública que busca combater a prática de assédio moral, afastar dirigente de empresa privada com base apenas nos depoimentos colhidos no inquérito civil público instaurado pelo MPT, conforme se vê nos seguintes trechos do acórdão proveniente da Subseção II de Dissídios Individuais do TST (PROCESSO N. TST-RO-100292-82.2016.5.01.0000, rel^a. Min^a. Maria Helena Mallmann, j. 15 de agosto de 2017, DEJT de 18.08.2017):**

“Trata-se de mandado de segurança impetrado contra decisão proferida nos autos da ação civil pública n. 11624-76.2015.5.01.0031, que deferiu parcialmente o pedido de antecipação de tutela para determinar que a impetrante, sócia da reclamada, se abstenha de praticar assédio moral em relação aos empregados e que exerça as atribuições em local distinto. Por oportuno, transcreve-se trecho da decisão impugnada:

Tendo em vista as provas inequívocas trazidas aos autos, especialmente depoimentos tomados, quanto ao tratamento dirigido aos empregados; Presentes, ainda, a verossimilhança das alegações e fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação face ao dano moral recorrente como afirma a parte autora ‘a prática de terror adotada em face dos empregados vem, dia a dia, destruir do seu amor próprio, ferindo sua dignidade, causando males do corpo e da alma, causando profunda depressão, cujas conseqüências podem custar a própria vida, em razão da constante humilhação a que são submetidos; ***Acolhe-se, pois, em parte, o pedido de antecipação dos efeitos da tutela por preenchidos os requisitos do art. 273 do CPC***, descritos nos seguintes itens: a) determinar, a imediata suspensão da prática de assédio moral por parte da sócia Marcela de Oliveira Veiga Soares com relação aos empregados da empresa ré, explicitado nas desmedidas perseguições, ameaças, cobranças e atribuição de trabalhos incompatíveis com suas funções; no uso de tom de voz alterado e raivoso; na utilização freqüente de palavras de baixo calão ao dirigir-se aos empregados; nas reprimendas com falso motivo, imotivadas ou desproporcionais à falta cometida; no uso de subterfúgios com o intuito de encontrar falhas no trabalho dos empregados; nas ameaças imotivadas de despedida; nas represálias contra quem não se conforma com seu tratamento, na coação dos empregados para que venham a pedir demissão e qualquer outro meio que venha a se revelar como prática de assédio moral; b) não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados, por meio de seus sócios, prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral, causador de dano à personalidade, à dignidade, à intimidade, ou à integridade física e/ou mental dos seus empregados ou trabalhadores que lhe prestem serviços garantindo-lhes tratamento digno, consoante a diretriz expressa no art. 1º, III, da CRFB/88; ***c) providenciar o imediato afastamento da sócia Marcela de Oliveira Veiga Soares do contato com os funcionários, para local de trabalho distinto do que atualmente ocupa***, podendo a referida só-

cia permanecer em local nas dependências da Ré com sala fechada, ocupada unicamente pela mesma, e cuja porta deverá permanecer cerrada no curso do expediente, salvo quando da necessidade de manter contato pessoal corri os empregados ocupantes de cargo de chefia/direção; d) afixar cópia da decisão liminar deferida nos presentes autos no mural ou quadro de avisos em local de pleno acesso a todos os empregados lotados na sede da empresa da ré (refeitórios, setor de RH etc); f) fixação de cominação pecuniária — astreinte, pelo descumprimento das obrigações acima relacionadas, no valor de R\$ 2.000.00 por empregado e por cada obrigação descumprida e por cada ocasião na qual ocorrer o descumprimento, a ser quitada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contadas do recebimento do mandado de citação Indefiro o item 'e' por já deferido o requerimento de afixação da liminar em lugar visível da empresa, o que por si só, possibilita o conhecimento por todos os empregados da ré, restando inviabilizado também face ao excessivo trabalho que teria a Secretaria da Vara por pretensão já alcançada pelo deferimento do item 'd'. Frise-se que a verificação do cumprimento da determinação judicial pertence ao Ministério Público, que deverá informar a este juízo sobre o fiel cumprimento do aqui determinado. (fl. 17/18)

E, também, a informação da autoridade coatora:

Após a análise dos autos, considerando as provas inequívocas trazidas pelo Parquet, especialmente os depoimentos tomados quanto ao tratamento por parte da Impetrante dirigido aos empregados, por presentes a verossimilhança das alegações e fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação face ao dano moral recorrente demonstrados nos autos, foi acolhido, em parte, o pedido de antecipação dos efeitos da tutela por preenchidos os requisitos do art. 273 do CPC, para determinar a imediata suspensão da prática de assédio moral por parte da Impetrante, sócia da empresa ré, em relação aos empregados, explicitado nas desmedidas perseguições, ameaças, cobranças e atribuição de trabalhos incompatíveis com suas funções; no uso de tom de voz alterado e raivoso; na utilização frequente de palavras de baixo calão ao dirigir-se aos empregados; nas reprimendas com falso motivo, imotivadas ou desproporcionais à falta cometida; no uso de subterfúgios com o intuito de encontrar falhas no trabalho dos empregados; nas ameaças imotivadas de despedida; nas represálias contra quem não se conforma com seu tratamento, na coação dos empregados para que venham a pedir

*demissão e qualquer outro meio que venha a se revelar como prática de assédio moral; não permitir, não tolerar e não submeter seus empregados, por meio de seus sócios, prepostos ou superiores hierárquicos, a situações que evidenciem assédio moral, causador de dano à personalidade, à dignidade, à intimidade, ou à integridade física e/ou mental dos seus empregados ou trabalhadores que lhe prestem serviços, garantindo-lhes tratamento digno, consoante a diretriz expressa no art. 1º, III, da CRFB/88; **deferiu-se o imediato afastamento da Impetrante do contato com os funcionários, para local de trabalho distinto do que atualmente ocupa**, podendo a Impetrante permanecer em local nas dependências da Ré com sala fechada, ocupada unicamente pela mesma, e cuja porta deverá permanecer cerrada no curso do expediente, salvo quando da necessidade de manter contato pessoal com os empregados ocupantes de cargo de chefia/direção; foi determinada também a afixação da decisão liminar deferida, no mural ou quadro de avisos em local de pleno acesso a todos os empregados lotados na sede da empresa ré (refeitórios, setor de RH etc); por fim, este juízo fixou a cominação pecuniária-astreinte, pelo descumprimento das obrigações acima relacionadas, no valor de R\$ 2.000,00 por empregado e por cada obrigação descumprida, e por cada ocasião na qual ocorrer o descumprimento, a ser quitada no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contadas do recebimento do mandado de citação. Quanto ao pedido para dar ciência pessoal aos empregados da empresa, restou indeferido, por ter entendido este juízo que o deferimento do pedido de afixação da liminar em lugar visível da empresa, por si só já possibilita o conhecimento por todos os empregados da ré. (fl.67)*

Com efeito, a concessão de tutela antecipada encontra arrimo no artigo 273 do CPC/1973, que dispõe:

Art. 273. O juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e: I – haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação;

Na hipótese em tela, a decisão impugnada, proferida em 12.11.2015, portanto na vigência do CPC/1973, amparada no conjunto fático probatório constante nos autos, considerou presentes os requisitos do supratranscrito artigo.

Consignou, em decisão fundamentada, que diante dos fatos apresentados na ação civil pública matriz, restaram presentes a verossimilhança das alegações e o receio de dano irreparável ou de difícil reparação, razão pela qual deferiu parcialmente o pedido de antecipação da tutela.

Registrou que a prática de assédio moral por parte da impetrante foi constatada por meio de depoimentos, de forma inequívoca.

Assinalou que a medida liminar deferida visa impedir danos à personalidade, à dignidade, à intimidade e à integridade física e mental dos empregados, nos termos do art. 1º, III, da Constituição Federal.

Observa-se que não há ilegalidade ou abuso de direito no ato, atendidos que foram os requisitos ensejadores do acolhimento do pleito. Ao contrário, o magistrado convenceu-se de que havia respaldo fático-jurídico a embasar o pedido feito pelo ora recorrido e, com base na documentação constante nos autos do mandamus, concedeu-o, ao cotejar com os elementos que lhe foram apresentados.

Afiguram-se presentes, pois, a verossimilhança e o dano irreparável ou de difícil reparação de que cogita o art. 273 do Código de Processo Civil de 1973, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho.

Cumprе ressaltar que as medidas constantes na decisão impugnada visam coibir a prática de comportamento ilícito por parte da impetrante, de forma que o empregado não se submeta ao labor em condições de risco à sua integridade física e moral. Frise-se que os depoimentos dos empregados são unânimes e evidenciam a situação de assédio moral frequente a que são submetidos. Assim, correta a decisão que conferiu efetividade à prestação jurisdicional que tem por finalidade proteger a saúde do trabalhador em detrimento de questões concernentes ao patrimônio da recorrente.

Ante o exposto, nego provimento ao recurso ordinário.”

No presente caso, trata-se de assédio moral praticado por dirigente de um órgão público, a demonstrar maior gravidade para a situação trazida a esse Juízo, na medida em que ao Estado incumbe promover o bem-comum e combater práticas de violação de direitos.

VI.2 – Do perigo de dano — Necessidade de afastamento imediato do assediador da Presidência da fundação pública:

O assédio moral combatido nos presentes autos encontra-se demonstrado por meio de testemunhas e documentos, bem como por registros em redes sociais do próprio assediador, segundo as quais é prerrogativa sua exonerar qualquer um da fundação pública e que pretos são esquerdistas.

Com efeito, restou apurado pelo MPT que o Sr. SÉRGIO CAMARGO, na condição de dirigente de fundação pública de relevante interesse social, pratica **ASSÉDIO MORAL**, conduta ilícita que produz a **degradação do ambiente de trabalho** e atua em **prejuízo às finalidades da fundação pública**.

É de uma gravidade extrema a utilização de um órgão de Estado para a prática de condutas tão pouco republicanas, havendo necessidade de uma providência urgente do Poder Judiciário para **sanar** tal ilegalidade. Isso nos mostra a necessidade de se inibir o aparelhamento da máquina pública, evitando-se que as **paixões** falem mais alto do que as **responsabilidades**, como sói acontecer no presente caso.

Inclusive tal situação é expressamente prevista como **violadora do Código de Ética do Servidor Público Federal** – Decreto n. 1.171, de 22 de junho de 1994, item XV, alínea *f*, do, a seguir transcrito: “*XV – É vedado ao servidor público: (...) f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;*”.

O Sr. SÉRGIO CAMARGO não pode continuar à frente da Fundação Palmares, vez que utiliza a Instituição a qual serve — e recebendo salário pago pela população — para promover dominação ideológica e discriminar trabalhadores por convicção política, sejam terceirizados, efetivos ou comissionados, além de constranger trabalhadores com palavrões e tratamento grosseiro.

É cediço que a **restrição de direito individual** (*in casu*, afastamento do assediador da presidência da fundação pública) para se coibir a continuidade de comportamento ilícito é **jurídica e incontestavelmente possível**, e, no presente caso, **extremamente necessária**, ante os danos pessoais já causados aos trabalhadores e os prejuízos administrativos já causados à parcela da

sociedade destinatária dos serviços para os quais a fundação pública foi instituída, bem como diante dos danos que ainda possam vir a ocorrer com a permanência do assediador no cargo, sendo certo que a prática do ilícito é suficiente para o pedido de **tutela inibitória**, que difere da tutela ressarcitória por buscar a **prevenção da prática, da continuação ou da repetição do ilícito** (CPC, Art. 497, parágrafo único), sem embargo da indenização pelos prejuízos já causados à coletividade (dano moral coletivo).

Sobre o assunto, a legislação trabalhista de meio ambiente e da saúde são claras quanto à possibilidade da autoridade pública governamental em restringir (embargar, proibir, interditar, suspender) o direito de uso e gozo da propriedade ou o exercício da livre iniciativa quando houver risco grave (e/ou iminente) à saúde da pessoa humana. **Se o poder executivo pode, no exercício do poder de polícia, restringir o uso e o gozo da propriedade ou o exercício do empreendimento em casos de grave e iminente risco ao trabalhador, então, com muito mais razão, à autoridade judiciária poderia também fazê-lo. Trata-se de uma medida de controle judicial dos atos administrativos, no caso, um ato comissivo, sob o prisma da legalidade, especialmente à luz dos direitos fundamentais à saúde mental, à segurança no trabalho e ao meio ambiente de trabalho hígido.**

Neste sentido, o art. 161 da CLT assegura à autoridade da Fiscalização do Trabalho, diante do competente laudo técnico demonstrativo de risco grave e iminente, a atribuição de *“interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra”*.

O Art. 156, II, da CLT autoriza que a autoridade do trabalho competente adote as medidas exigíveis em razão da legislação para que o empregador faça as obras e os reparos que se fizerem necessárias em qualquer local de trabalho. As empresas devem adotar as medidas determinadas pela autoridade do trabalho competente (Art. 157, III, da CLT).

A Lei n. 6.938/1981, no seu art. 14, IV, estabelece que os transgressores pela degradação da qualidade ambiental que não cumprir as medidas necessárias à preservação ou correção dos inconvenientes e danos causados, estão sujeitos à suspensão de suas atividades.

Na saúde, o Art. 7º, XIV e XV, da Lei n. 9.782/1999 faculta a Agência de Vigilância Sanitária interditar estabelecimentos e proibir a distribuição e a comercialização de insumos e produtos.

Mesmo que se alegue não caber a adoção de tais medidas administrativas pelo Poder Judiciário diante de um caso concreto, ainda assim o juiz encontra suporte nos Artigos 11, “b”, da Convenção n. 155 da OIT, e 84, § 5º, do CDC, além do Art. 536, § 1º, do CPC, aplicável também às demandas coletivas, segundo o qual, ***“Para atender ao disposto no caput , o juiz poderá determinar, entre outras medidas, a imposição de multa, a busca e apreensão, a remoção de pessoas e coisas, o desfazimento de obras e o impedimento de atividade nociva, podendo, caso necessário, requisitar o auxílio de força policial.”***

Portanto, resta afastada a alegada tese de ingerência indevida na administração da fundação pública, vez que constitui mera imposição judicial de obrigação de não-fazer adequada à prevenção da saúde mental dos trabalhadores sujeitos à prática de assédio moral.

É importante destacar que a presente ação não discute acerca da validade, da existência ou da eficácia da relação instaurada entre o servidor assediador e a Administração Pública. **Apenas é discutida a infração a regras de meio ambiente de trabalho que proíbem a prática de assédio moral e a necessidade de cumprimento de obrigações de fazer e de não-fazer que têm por objetivo cessar a prática de assédio moral e prevenir novas ocorrências no futuro.**

O assédio moral praticado pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO é de tal ordem que já provocou até mesmo a exoneração de servidores comissionados e a devolução de funcionários terceirizados para a empresa empregadora, conforme restou afirmado pela ex-Chefa de RH e que prestou depoimento ao MPT no exercício de outro cargo de confiança na Fundação, segundo a qual:

“que assim que o presidente assumiu ele pediu um quadro de pessoal; que o Departamento de Pessoal mantém um quadro fixo, permanentemente atualizado, composto de funcionários efetivos, comissionados e terceirizados; que este quadro foi entregue ao Presidente, logo que ele retornou da suspensão do cargo pela via judicial; que posteriormente o Presidente solicitou que fosse indicado qual Presidente havia indicado cada uma das pessoas; que posteriormente o Presidente desligou alguns comissionados e terceirizados, sendo que estes foram devolvidos para a empresa contratada.”

E tal desligamento dos trabalhadores se deu pelo simples fato dos trabalhadores terem sido admitidos em gestões anteriores da fundação, o que, para o Presidente atual do órgão, significa que tais pessoas são esquerdistas, tanto que, de posse desta lista de nomeados em gestões anteriores, o Sr. SÉRGIO CAMARGO promoveu a dispensa destes trabalhadores, **dispensa esta afirmada por sua própria Chefa de recursos humanos à época dos fatos — e que, repise-se, ainda ocupa cargo de confiança na fundação.**

Além disso, **o intuito do Sr. SÉRGIO CAMARGO de demissão de pessoas nomeadas por gestões anteriores por serem, para ele, “esquerdistas”, foi confirmado por dois ex-gestores da fundação: PEDRO ERIK ARRUDA, ex-Coordenador-Geral de Gestão Interna (Que o senhor SERGIO falou que teria que rever as nomeações de gestões anteriores), e EBNÉZER MAURÍLIO NOGUEIRA DA SILVA, ex-Diretor de Fomento à Cultura Afro-brasileira – DEP (que DAIANE constava da lista de pessoas que não seriam recontratadas porque além de sua aparência de esquerdistas, segundo o senhor SERGIO, ela também teria sido contratada pelo presidente anterior e também por esse motivo seria esquerdistas).**

O assédio moral praticado pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO **contaminou todo o ambiente de trabalho**, pois instalou um clima de terror psicológico no âmbito da Fundação Palmares, e, por consequência, **os funcionários passaram a apresentar PROBLEMAS PSICOLÓGICOS**, conforme restou afirmado por DAIANE SOUZA ALVES (*Eu também sou terapeuta e por conta disso alguns colegas me procuraram na época para tratar de pânico de perseguição e por estarem se sentindo ameaçados. Dessas pessoas, algumas tiveram sintomas físicos referentes ao medo, só não contaram para suas chefias por medo de serem associados ou responsabilizados pelo protesto que havia acontecido*); FRANCO CESAR BERNARDES (*além de estar muito abalado emocionalmente pelo clima ruim que se instalou desde o início da gestão do atual presidente da Fundação Cultural Palmares*) e TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE (*O clima organizacional, como disse, estava insustentável e já me sentia psicologicamente abalado por tanto desrespeito ao público interno e externo da Palmares*).

Alguns funcionários chegaram a abrir mão do trabalho na Fundação — e até mesmo de cargo comissionado com maior retribuição financeira

— para se ver livres da situação de assédio moral ora combatida (de que são exemplos os servidores efetivos **FRANCO CESAR BERNARDES** (*o clima organizacional da Fundação Palmares estava muito ruim, o que me levou a solicitar a minha remoção quando os áudios com agressões e xingamentos foram amplamente divulgado pelas internet e pelos grupos de whatsapp da instituição, por não sentir que poderia exercer minhas atribuições funcionais de maneira profissional*) e **TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE** (*Fui cedido à DPU, conforme requisição (processo n. 08038.017163/2020-68). Contudo, o desejo de me distanciar temporariamente da instituição se deu por conta da condução que estava sendo dada a ela pelo Sr. Sérgio Camargo. Trata-se de uma pessoa que, já pelas postagens em redes sociais, percebia-se que faria uma gestão que se chocaria, e se choca, com a missão institucional da entidade*).

Outra consequência prática desta conduta abusiva levada a efeito pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO é que **os funcionários passaram a ter medo de expor até mesmo suas convicções pessoais com receio de serem tachados de “esquerdistas”**, conforme se vê nos depoimentos prestados ao MPT pelos ex-funcionários LORENA DE LIMA MARQUES (“*QUE por esse motivo os servidores tinham muito cuidado ao falar sobre a sua vida pessoal e opinião política, principalmente na presença dos diretores;*”), CAROLINA SANTOS PETITINGA (“*QUE havia um certo clima de pânico entre as pessoas por conta desta possível identificação de esquerdistas, o que prejudicava o próprio trabalho da Fundação, pois as pessoas tinham medo de serem taxadas de esquerdistas;*”), TALES GUIMARÃES PAIVA (“*QUE as pessoas passaram a ter medo de serem demitidas e adotaram algumas condutas, como deixar de fazer postagem em rede social, deixar de usar camisa vermelha ou do PT, fazer a barba etc.*”) e ANA FLÁVIA ASSUMPCÃO DA SILVA (“*QUE as pessoas evitavam externar qualquer posicionamento político com medo de serem identificadas como esquerdistas e sofrerem represálias por parte do Sr. SÉRGIO;*”).

De outro lado, além da degradação do ambiente de trabalho, já ocorreram situações de **prejuízo à Instituição**, as quais continuarão a ocorrer caso o Sr. SÉRGIO CAMARGO continue presidindo o órgão, de que são exemplos os seguintes fatos:

- (a) busca de servidores pela **cessão para outros órgãos** com o intuito de fugir das situações de assédio moral em que se encontravam;

(b) **pedidos de retorno a seus órgãos de origem** por parte de servidores públicos qualificados pelo mesmo motivo;

(c) desligamento de trabalhadores supostamente “esquerdistas” **sem a prévia definição de pessoas para substituição**;

(d) **inércia administrativa** do Sr. SÉRGIO CAMARGO no comando da Fundação decorrente de sua obsessão em perseguir “esquerdistas”, além de outras situações decorrentes da prática desta conduta ilegal;

(e) **impactos ao funcionamento do órgão público** decorrentes do receio dos funcionários de expor suas opiniões para não serem tachados de “esquerdistas”.

Explica-se:

(a) Restou demonstrado que, em virtude da conduta ilícita que vem sendo praticada pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO desde sua nomeação para a presidência da Fundação Palmares, **houve a saída para outro órgão, com o intuito de fuga da situação de assédio moral vivenciada na Palmares, do único servidor efetivo da Instituição que possuía formação em Antropologia, especialidade necessária para elaboração de visitas de campo, análises, relatórios e pareceres no âmbito da Coordenadoria de Proteção ao Patrimônio Afro-Brasileiro.** Destaque-se que este cargo é comissionado e possibilitava uma remuneração maior ao servidor, mas ainda assim ele abriu mão para ganhar menos em outro órgão público e manter sua integridade psíquica, conforme se vê no depoimento de **TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE**, servidor efetivo ocupante do cargo de Comunicação e Divulgação Cultural na fundação que aceitou convite para trabalhar cedido à Defensoria Pública da União em virtude da condução dada à Instituição pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO.

(b) Outro exemplo de prejuízo à Fundação foi **o retorno ao órgão de origem de servidor Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental que exercia relevante trabalho na Coordenação-Geral de Gestão Estratégica da Fundação, também fugindo do clima ruim que se instalou desde o início da gestão do atual Presidente da Instituição,** conforme restou afirmado por FRANCO CESAR BERNARDES, que, inclusive, formulou pedido de retorno, dirigido ao próprio Presidente da Fundação, ***“Considerando a necessidade de garantir a minha integridade moral e a saúde psíquica;”***.

Tal situação é confirmada por CAROLINA SANTOS PETITINGA, ex- Coordenadora de Estudos e Pesquisas na Fundação, segundo a qual ***“as pessoas que eram da esquerda não se sentiam à vontade para trabalhar na Fundação a partir da gestão de SERGIO CAMARGO, e as que eram de outros órgãos pediram retorno aos seus órgãos de origem, em virtude da divulgação por ele próprio em redes sociais e divulgadas pela imprensa de que os esquerdistas deveriam ser retirados da Fundação;”***.

(c) Além disso, **terceirizados e servidores comissionados foram desligados abruptamente sem haver definição de pessoas para sua substituição, o que reduziu ainda mais o já diminuto quadro de funcionários da Fundação**, conforme afirmou TIAGO CANTALICE DA SILVA ANDRADE em seu depoimento ao MPT (***“É preciso falar também que terceirizados e servidores comissionados foram demitidos sem haver definição de pessoas para sua substituição, o que reduzia ainda mais o já diminuto quadro de funcionários da Fundação.”***).

Neste contexto, o ex-Diretor EBNEZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA afirmou que ***“pela demissão desses funcionários o DEP ficou sem dois coordenadores, que demoraram três meses para serem nomeados, acarretando prejuízo ao DEP;”***, enquanto que o ex-terceirizado DHIERLEY MATEUS SANTANA DE SOUZA afirmou **que começou a trabalhar na Fundação em 2015 e que “quando o depoente começou a trabalhar na Fundação tinham acabado de ser nomeados os candidatos aprovados no último concurso e desde então não teve mais concurso.”**, fato confirmado pela Fundação na resposta apresentada ao MPT em 08.04.2021 (DOC. 22), situação que dificulta ainda mais o funcionamento do órgão pela ausência de pessoal a ser nomeado no lugar dos que saem da Fundação em decorrência da ilicitude praticada por seu Presidente.

E, ***“No momento, por informações transmitidas por colegas que continuam na entidade, a Palmares encontra-se sem nenhum estagiário ou terceirizado dada à não renovação dos contratos com as empresas responsáveis. Essa é mais uma comprovação do desmonte pelo qual atravessa a FCP.”***, segundo afirmou o servidor público TIAGO CANTALICE DA SILVA ANDRADE em seu depoimento ao MPT. Tal situação é confirmada pela lista de **funcionários atuais** apresentada pela Fundação ao MPT em 08.04.2021 (DOC. 22), que contém **apenas 18 nomes**.

Tais afirmações coadunam-se com o seguinte alerta do CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO⁽¹⁴⁾:

“É importante ressaltar que todo esse processo, além de adoecer o ambiente de trabalho, desencadeia o afastamento do servidor, estagiário ou terceirizado por meio de licenças ou mesmo pedidos antecipados de aposentadorias, onerando a sociedade que, em todo caso, acaba sendo afetada pela prestação de um serviço de má qualidade.”

E, de acordo a CONFEDERAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO BRASIL⁽¹⁵⁾, *“no caso de afastamento do servidor em razão de licença ou pedido de exoneração causado pelo assédio moral, não há como haver contratação imediata, prejudicando a prestação dos serviços público, e por extensão, a sociedade, usuária desses serviços.”*

(d) Por fim, a **obsessão do Presidente da Fundação em demitir “esquerdistas” culmina em inércia administrativa** de seu dirigente, implicando em prejuízo ao órgão, ante o tempo de trabalho desperdiçado na perseguição aos “esquerdistas”, conforme afirmou o ex-Diretor EBNEZER MAURILIO NOGUEIRA DA SILVA nos seguintes termos:

— *“que ele gasta mais tempo na frente do Twitter, postando ou do Facebook, caçando funcionários esquerdistas do que trabalhando; que é só olhar a agenda dele que a pessoas constata que não há nenhum compromisso de presidente da Fundação, pois ele não lida com organizações do Movimento Negro; (...);”*

— *“que toda segunda-feira o senhor SERGIO convocava a chamada “reunião de mudança”, mas ficava no celular olhando Whatsapp e tuitando, enquanto os diretores faziam a reunião;”*

— *“que não se conseguiu fazer nada da Palmares em 2020, por conta dessa obsessão dele; que era pra ter sido*

(14) BRASÍLIA. Conselho Nacional do Ministério Público. *Assédio moral e sexual*: previna-se. Brasília: CNMP, 2016. p. 14.

(15) BRASÍLIA. Confederação dos Servidores Públicos do Brasil. *Assédio moral no serviço público*: não pratique. Não sofra, denuncie. Brasília: CSPB, 2010. p. 10.

*feito edital de mudança do Tolfic para o prédio da EBC, que não foi feito, também do Tolfic para a EBC; que era pra ter sido feito edital de contratação de terceirizados e não foi feito, em substituição à empresa, que encerraria contrato em 09.12.2019 e também não foi feito; que era pra ter sido feito edital de compras de hacks para colocar internet no prédio da EBC e também não foi feito; que também não foram feitos editais para segurança e limpeza; **que a única coisa que foi feita foi o edital ‘A Arte do Quilombo’;**”.*

Tal afirmação é corroborada pelo ex-terceirizado DHIERLEY MATEUS SANTANA DE SOUZA, segundo o qual ***“na Presidência do senhor VANDERLEY o depoente já sentiu uma redução significativa da atividade-fim da Fundação, que, para ele, significava como seria a administração da Fundação sob a gestão de Bolsonaro, diminuindo sua atividade, deixando de funcionar e servindo apenas para pagar funcionários;”***.

Além disso, o RELATÓRIO SOBRE ASSÉDIO INSTITUCIONAL NAS INSTITUIÇÕES DO EXECUTIVO FEDERAL LIGADAS À PASTA DA CULTURA, concluído no mês de dezembro de 2020 (DOC. 23), contém trechos específicos sobre a **inércia administrativa da Fundação Palmares a partir da gestão do Sr. SÉRGIO CAMARGO e prejuízos decorrentes**, conforme se verifica na transcrição abaixo:

“(…).

*dentro da fundação é um pedacinho de nada, porque as personalidades negras era apenas um trabalho de pesquisa que era feito e... publicado no site da instituição... e que foi tirado pessoas de reconhecida importância pra história do movimento negro e da cultura negra, pra colocar igual a que ele disse que iria colocar... policial militar, pelo amor de Deus... **Mas o problema maior são outras coisas, por exemplo, você tem a política quilombola dentro da Fundação Palmares totalmente escanteada. Ano passado, foram certificadas, a gente certificou 91 comunidades, o ano passado já foi o menor número do histórico, desde 2004 o menor número tem sido 92, aí ano passado foi 91. Beleza! Tranquilo... até aí tudo bem! Este ano, por exemplo, a Palmares não tem sequer 40 comunidades certificadas ainda. Então, assim, o número***

deste ano vai ser absolutamente, ridiculamente pequeno e fora da curva histórica de certificação... [...]

Além disso [do caráter simbólico], tem outras instituições que trabalham com a certidão para dar acesso a políticas para a comunidade, entendeu? Por exemplo, se a comunidade tem alunos, estudantes em Universidade Pública Federal, para acessar a bolsa é necessário a apresentação de cópia dessa certidão...

Servidor da Fundação Palmares

Neste contexto, verifica-se que a obsessão do Sr. SÉRGIO CAMARGO em perseguir “esquerdistas” é tão grande que ele **exonerou até mesmo a responsável pelo único projeto realizado pela Fundação no ano de 2020, denominado “A Arte do Quilombo”, Sra. LORENA DE LIMA MARQUES, pelo simples fato dela ser irmã de uma jornalista da REDE GLOBO, conforme restou afirmado pelo ex-Diretor EBNEZER, cujo parentesco foi confirmado pela própria servidora exonerada.**

(a) Outras hipóteses de prejuízos à Fundação advindos da perseguição empreendida pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO são os **impactos ao funcionamento do órgão público decorrentes do receio dos funcionários de expor suas opiniões para não serem tachados de “esquerdistas”, conforme exemplos práticos que foram dados por CAROLINA SANTOS PETITINGA (“QUE a depoente indica como exemplo o fato de o Presidente ter determinado que no formulário de inscrição constassem apenas duas opções em relação ao gênero das pessoas, o que foi motivo de reclamação de alguns candidatos, sendo que nenhum dos funcionários teve coragem de questionar tal determinação do Presidente para não correr o risco de ser identificado como esquerdista”) e TALES GUIMARÃES PAIVA (“QUE o pessoal da comunicação postava bastante em redes sociais e pararam de postar com medo de serem demitidos;”).**

De outro lado, **o assédio moral praticado pelo Sr. SERGIO CAMARGO também se materializa na forma de se expressar, vez que, segundo relatos dos trabalhadores, o Presidente da Fundação faz uso frequente de palavrões e é grosseiro, conforme se vê nos depoimentos prestados por TIAGO CANTALICE DA SILVA TRINDADE (“Gostaria**

apenas de registrar algumas situações: o uso de palavras nas reuniões faz parte do modo cotidiano de atuação do Sr. Sérgio Camargo, não importando quem da Fundação Palmares estivesse presente, sendo também convertidas em ofensas despuídas a instituições como o MPF e a DPU. Saliento que isso ocorria em reuniões internas, posto que em reuniões com agentes de outros órgãos ele demonstrava saber conter sua falta de decoro.”), DAIANE SOUZA ALVES (“que da mesma forma com que reagiu sobre o primeiro pedido, o presidente também reagiu de forma grosseira com a depoente; que o presidente não aceitou dar prazo e queria respostas imediatas e como a depoente disse que não poderia dar essa resposta de imediato, ele se irritou; que no mesmo momento o presidente pediu o currículo da depoente; que a depoente saiu da sala e entregou seu currículo para a Chefe de Gabinete; que ao longo da semana a depoente ouviu da Chefe de Gabinete que ela estaria sob avaliação;”), RAIMUNDO NONATO DE SOUZA CHAVES (“que era corriqueiro o uso de palavrão pelo senhor SÉRGIO nas reuniões;”) e ANA FLÁVIA ASSUMPCÃO DA SILVA (“QUE a depoente alertou o Sr. SÉRGIO, por várias vezes, que este comportamento era ilegal e o Sr. SÉRGIO sempre respondia de forma ríspida, mesmo a depoente mantendo uma relação de amizade com ele; QUE o Sr. SÉRGIO não ouvia ninguém, sempre se achando superior; QUE o Sr. SÉRGIO é muito grosseiro e emotivo;”).

No presente caso, o Sr. SÉRGIO CAMARGO reiteradamente abusa do poder diretivo lhe conferido, que não é absoluto, violando direitos humanos e fundamentais, com atos caracterizadores de assédio moral, condutas discriminatórias, **ATOS ILÍCITOS em vários aspectos, atingindo bens jurídico-constitucionais valiosos: dignidade humana, valor social do trabalho, saúde e segurança.**

O que o MPT pretende nesta Ação Civil Pública não é anular a livre iniciativa poder de um Presidente da Fundação, mas, pela técnica da ponderação de princípios no caso concreto, afastar o agente causador de tais violações, **face a necessidade de fazer valer os princípios da dignidade humana, valor social do trabalho, saúde e segurança, valores que estão sendo diuturnamente ofendidos pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO, determinando uma prioridade concreta destes últimos princípios em relação ao poder diretivo.**

Por fim, as medidas aqui requeridas visam à **prevenção e remoção dos ilícitos**, não deixando de ser medidas **inibitórias** de lesões a direitos e princípios fundamentais, até mesmo dispensando-se a análise da probabilidade de dano irreparável ou de difícil reparação, que não ocorre no presente caso, diga-se.

Ora, no caso dos autos, a relevância do fundamento e a plausibilidade do direito restam evidentes e decorrem da ampla prova produzida no Inquérito Civil e largamente analisada nos tópicos acima e ao longo dessa exordial.

Patente, também, o fundado receio de ineficácia do provimento final, porquanto, considerando que há diversos servidores públicos, comissionados e terceirizados que podem ser alvo das condutas ilícitas praticadas pelo Sr. SÉRGIO CAMARGO, torna-se imperioso que seja concedida a tutela de urgência e as medidas cautelares, pois diversos de trabalhadores podem, ainda, ser atingidos com as condutas arbitrárias e ilegais praticadas pelo segundo demandado acionada, com novas perseguições e demais condutas já reiteradamente praticadas por ele.

Proteger o trabalhador é um dever de todos os tomadores de serviço, mas, em especial, daqueles encarregados, por destinação legal, de administrar uma entidade pública, que deve dar o exemplo de respeito à Constituição e de garantia à dignidade da pessoa humana. Ao MPT cabe elidir atentados à ordem laboral, de que é exemplo a pretensão objeto da presente ação civil pública, sendo certo que o *Parquet* sempre recebe, em regra, resposta positiva, justa e precisa desse Poder Judiciário!

Portanto, Exa., não pode de forma alguma o Estado-Juiz compactuar com a manutenção de um ambiente de trabalho nocivo ou com a extrema crueldade de tratamento dispensada por Presidente de fundação pública aos seus subordinados, não se tratando de exercício de discricionariedade administrativa ou de expressão da opinião pessoal do Sr. SERGIO CAMARGO, mas de conduta ilegal, tipificada como ASSÉDIO MORAL, e rechaçada com veemência pelo ordenamento jurídico brasileiro, conforme remansosa jurisprudência pátria, além de refutada pelo próprio Código de Ética do Servidor Público Federal.

Em sendo assim, além da tutela de urgência antecipada, o MPT requer, como medida cautelar propriamente dita, fundada no poder geral de cautela

conferido ao Juízo (Art. 301 do NCPC e Enunciado 31 do Fórum Permanente de Processualistas Cíveis), o afastamento do Sr. SÉRGIO CAMARGO, principal autor dos atos de assédio moral apurados na investigação do MPT, como medida acautelatória, em moderna técnica de ponderação dos princípios constitucionais em jogo, *in casu*, dignidade humana, valor social do trabalho, saúde e segurança *versus* poder diretivo, prevalecendo, no caso concreto, os primeiros princípios constitucionais.

VII – DOS PEDIDOS:

Diante do exposto, requer o Ministério Público do Trabalho:

VII.1 – Em caráter liminar, a concessão de antecipação dos efeitos da tutela de mérito, após a intimação do representante judicial da Fundação Palmares para manifestação sobre a tutela provisória no prazo de 72 horas, nos termos do Art. 2º da Lei n. 8.437, de 30 de junho de 1992, para:

1. AFASTAR imediatamente o Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO da Presidência da Fundação Palmares, em decorrência da prática de assédio moral e discriminação contra os trabalhadores da Instituição;

2. DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de não-fazer: abster-se de submeter, permitir ou tolerar a exposição de trabalhadores a atos de assédio moral, assim compreendidos, especialmente, os comportamentos que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, exigências e condutas abusivas, posturas constrangedoras, efetuados por intermédio de palavras e/ou gestos agressivos, aplicação de punições indevidas ou de qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimentos psíquicos, físicos e morais atentatórios à honra e à dignidade dos trabalhadores, especialmente; perseguições e ameaças; sanções administrativas infundadas; imposição deliberada do servidor a situação de ostracismo, através medidas e comportamentos que implicam em desprezo, indiferença, ignorância, humilhação, isolamento de contatos com seus superiores hierárquicos ou com outros servidores, privando-o de receber atribuições, tarefas, atividades e quaisquer informações necessárias ao exercício de suas funções ou úteis a sua vida funcional; divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como de críticas reiteradas ou de subestimação de esforços, que atingem a dignidade do servidor; desvio de função; transferências arbitrárias de local

de trabalho ou negativa abusiva a pedido de mudança de lotação sem comprovada necessidade da administração pública; e exposição do servidor a outras situações cujos efeitos adversos causam riscos à sua integridade física ou psíquica, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada trabalhador submetido a tais atos, computável mês a mês, ainda que em relação ao mesmo trabalhador, e incidindo até o seu efetivo pagamento, nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85.

VII.2 – Em caráter definitivo, a integral procedência do pedido inicial, para:

1. AFASTAR em definitivo o Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO da Presidência da Fundação Palmares, em decorrência da prática de assédio moral e discriminação contra os trabalhadores da Instituição;

2. DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de não-fazer: abster-se de submeter, permitir ou tolerar a exposição de trabalhadores, diretos ou indiretos, a atos de assédio moral, assim compreendidos, especialmente, os comportamentos que consistam em pressão psicológica, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, exigências e condutas abusivas, posturas constrangedoras, efetuados por intermédio de palavras e/ou gestos agressivos, aplicação de punições indevidas ou de qualquer outro comportamento que os submeta a constrangimentos psíquicos, físicos e morais atentatórios à honra e à dignidade dos trabalhadores, especialmente; perseguições e ameaças; sanções administrativas infundadas; imposição deliberada do servidor a situação de ostracismo, através medidas e comportamentos que implicam em desprezo, indiferença, ignorância, humilhação, isolamento de contatos com seus superiores hierárquicos ou com outros servidores, privando-o de receber atribuições, tarefas, atividades e quaisquer informações necessárias ao exercício de suas funções ou úteis a sua vida funcional; divulgação de rumores e comentários maliciosos, bem como de críticas reiteradas ou de subestimação de esforços, que atingem a dignidade do servidor; desvio de função; transferências arbitrárias de local de trabalho ou negativa abusiva a pedido de mudança de lotação sem comprovada necessidade da administração pública; e exposição do servidor a outras situações cujos efeitos adversos causam riscos à sua integridade física ou psíquica, em prejuízo de seu desenvolvimento pessoal e profissional, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada trabalhador sub-

metido a tais atos, computável mês a mês, ainda que em relação ao mesmo trabalhador, e incidindo até o seu efetivo pagamento;

3) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** estabeleça, no prazo de 60 (sessenta) dias, canal específico para recebimento de denúncias, por qualquer pessoa, de assédio moral, assédio sexual, discriminação e demais formas de violência no trabalho, resguardando o sigilo e privacidade da vítima, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação;

4) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** admita as denúncias apresentadas de modo anônimo, sem exigir a identificação compulsória da pessoa denunciante, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por cada denúncia anônima não admitida, computável mês a mês, ainda que em relação à mesma pessoa denunciante, e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação;

5) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** admita as denúncias que apresentem somente tais dados: I – nome(s) do(s) assediador(es); II – conduta(s) praticada(s); e III – local onde os fatos ocorreram, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) por cada denúncia contendo tais dados e que não tenha sido admitida, computável mês a mês, ainda que em relação à mesma pessoa denunciante, e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação;

6) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** estabeleça, no prazo de 60 (sessenta) dias, um procedimento formal de apuração das denúncias de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho, de modo formal e trâmite sigiloso, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação;

7) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** adote providências, em no máximo até 30 dias do recebimento da denúncia de assédio moral, assédio sexual, discriminação ou violência no trabalho, e conclua o processo de apuração em prazo razoável, não superior a 180 dias, adotando as providências punitivas cabíveis, sob

pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), incidindo até o efetivo pagamento;

8) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** estabeleça as seguintes medidas mínimas de apuração dos fatos constantes de denúncias de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho: a oitiva de pessoas que trabalharam junto ou que foram subordinadas à pessoa denunciada, ainda que lotadas em outro setor ou já aposentadas; a busca de denúncias anteriores contra a mesma pessoa denunciada e a pesquisa da indicação do nome da pessoa denunciada em pesquisas internas de clima organizacional, dentre outras providências de efetiva apuração dos fatos denunciados, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada medida que não tenha sido estabelecida, computável mês a mês, ainda que em relação à mesma medida, e incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação;

9) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** estabeleça medidas protetivas específicas contra retaliação a trabalhadores que denunciem ou testemunhem sobre assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por cada trabalhador que tenha sofrido retaliação por tais motivos, incidindo até o seu efetivo pagamento;

10) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** inclua nas normas internas do órgão público, no prazo de 60 (sessenta) dias, regras de conduta a respeito do assédio sexual, assédio moral, discriminação e outras formas de violência no trabalho, com ampla divulgação do seu conteúdo aos trabalhadores, inclusive terceirizados, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação;

11) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** realize palestra, por profissional habilitado, no prazo de 90 (noventa) dias, sobre assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho, para todos os trabalhadores, inclusive terceirizados, podendo ser realizada em dias fracionados para facilitar a programação respectiva, de modo a alcançar todo o corpo funcional, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação;

12) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** crie, publique e distribua internamente, após 1 (um) ano da realização da palestra referida no parágrafo anterior, cartilhas informativas sobre assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação;

13) **DETERMINAR à Fundação Palmares que cumpra a seguinte obrigação de fazer:** realize, a cada 365 (trezentos e sessenta e cinco dias), pesquisa de diagnóstico em clima organizacional, a qual deve conter indagações de situações no ambiente de trabalho que possam caracterizar a ocorrência de assédio moral, assédio sexual, discriminação e outras formas de violência no trabalho, adotando providências efetivas para impedir ou cessar tais fatos, caso constatados na pesquisa, sob pena de pagamento de multa diária no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), incidindo até o efetivo cumprimento da obrigação;

14) **CONDENAR a Fundação Palmares e, solidariamente, o Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO, à seguinte obrigação:** pagar a quantia de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais), a título de reparação pelos danos morais coletivos já causados em virtude da prática assédio moral e discriminação, atualizada monetariamente até o seu efetivo pagamento;

15) **DESTINAR** as multas que vierem a ser aplicadas pelo descumprimento das obrigações em favor de órgãos e entidades reconhecidamente voltados para a proteção dos direitos transindividuais dos trabalhadores ou de cunho social, cuja atividade seja de notório interesse público, a serem apontadas pelo Ministério Público do Trabalho no momento oportuno, nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85.

VIII – DOS REQUERIMENTOS FINAIS:

Requer, ainda, o Ministério Público do Trabalho:

a) **intimação do representante judicial da Fundação Palmares para manifestação sobre a tutela provisória no prazo de 72 horas**, nos termos do Art. 2º da Lei n. 8.437, de 30 de junho de 1992;

b) **citação da FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES e do Sr. SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO** para, querendo, apresentarem defesa, sob pena de revelia e confissão, com o regular processamento do feito, julgando-se, ao final, os pedidos totalmente procedentes;

- c) **juntada** de peças do **Inquérito Civil n. 1741.2020.10.000/7-38** como prova documental;
- d) **produção de outras provas** que se fizerem necessárias, como perícias, depoimento pessoal dos demandados, além de outros documentos;
- e) **intimação pessoal e nos autos** do órgão do Ministério Público do Trabalho, nos termos do Art. 84, inciso IV, c/c o Art. 18, inciso II, alínea *h*, ambos da Lei Complementar Federal n. 75/93, e do Art. 180 do Código de Processo Civil — CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho por força do Art. 769 da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT;
- f) **condenação** dos demandados nas despesas processuais e demais ônus decorrentes da sucumbência.

IX – DAS PRERROGATIVAS DO AUTOR:

O Ministério Público do Trabalho é isento do pagamento de custas e demais despesas processuais, nos termos do Art. 790-A da CLT, do Art. 18 da Lei Federal n. 7.347/85 e dos Arts. 81, § 1º, e 91 do Código de Processo Civil – CPC.

X – DO VALOR DA CAUSA:

Embora os direitos ora defendidos não sejam estimáveis economicamente, atribui-se à causa o valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

27 de agosto de 2021.

Paulo Neto

Procurador(a) do Trabalho.

ACP Rappi Brasil

Intermediação de Negócios

Ruy Fernando Gomes Leme Cavalheiro

Tadeu Henrique Lopes da Cunha

Carolina de Pra Comporez Buarque

Eliane Lucina

Rodrigo Barbosa de Castilho

Tatiana Leal Bivar Simonetti

Renan Bernardi Kalil

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA
____ VARA DO TRABALHO DE SÃO PAULO/SP**

“A atual crise da liberdade consiste em estar diante de uma técnica de poder que não rejeita ou oprime a liberdade, mas a explora. A livre escolha é extinta em prol de uma livre seleção entre as ofertas disponíveis.” (BYUNG-CHUL HAN)

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, CNPJ n. 26.989.715/0033-90, situado na Rua Cubatão, 322, Paraíso, CEP 04013-001, São Paulo/SP, pela Procuradora do Trabalho que esta subscreve, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, com amparo nos artigos 127, *caput* e 129, inciso III, da Constituição da República; 83, inciso III, 84, *caput* e inciso V, 6º, inciso VII, alíneas “a” e “d” da Lei Complementar n. 75/93 e artigos 1º, inciso IV e 5º da Lei n. 7.347/85 propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

em face da empresa **RAPPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA.**,⁽¹⁾ (...).

SUMÁRIO

I – A REPRESENTAÇÃO AO MPT

II – O TRABALHO VIA APLICATIVO

III – O USO DA TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA PARA A PRESTAÇÃO DO SERVIÇO DE ENTREGA

IV – EMPREENDENDO O NEGÓCIO ALHEIO – UM AUTÔNOMO SEM AUTONOMIA DE DECISÃO SOBRE O SEU PRÓPRIO TRABALHO

V – DOS DEPOIMENTOS PRESTADOS POR ENTREGADORES DA RAPPI – REALIDADE DOS FATOS

VI – DOS TERMOS DE USO E OUTRAS EXIGÊNCIAS INERENTES AO VÍNCULO DE EMPREGO

(1) **Observação:** Todas as peças processuais foram reduzidas para se adequarem aos limites da Revista. As partes subtraídas foram indicadas por (...).

VII – REQUISITOS FORMAIS e ELEMENTOS CIRCUNSTANCIAS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

VIII – O DIREITO DO TRABALHO EM EVOLUÇÃO

IX – DO DANO MORAL COLETIVO – QUANTUM INDENIZATÓRIO

X – OS PEDIDOS

XI – A ABRANGÊNCIA TERRITORIAL DA SENTENÇA DE MÉRITO

XII – REQUERIMENTOS FINAIS

I – A REPRESENTAÇÃO AO MPT

1. O ajuizamento da presente ação civil pública foi precedido da colheita de provas, por meio da instauração do Inquérito Civil n. IC 005261.2018.02.000/8 e seus anexos, com o objetivo de apurar eventual desvirtuamento da condição de autônomo, conforme Portaria n. 1425.2018 (doc. 04), sendo autuado a partir de representação formulada pelo Sindicato dos Mensageiros, Motociclistas, Ciclistas e Mototaxistas do Estado de São Paulo (docs. 05 e 06).

2. A mencionada entidade sindical, que representa a categoria profissional dos motofretistas e ciclistas, ao dirigir-se ao Ministério Público do Trabalho, aduziu que a despeito de normas que controlam a atividade e as convenções coletivas, surgem as empresas de aplicativos, as quais “*buscam o controle da atividade e do bem, sem se preocupar com o homem e o desgaste físico pelo excessivo número de horas trabalhadas*”, subtraindo direitos mínimos dos trabalhadores.

3. Além disso, o sindicato sustentou que as condutas das empresas por aplicativo “*marginalizam toda a categoria*”, uma vez que ao negar a existência de vínculo de emprego, com a redução do custeio trabalhista, previdenciário e tributário, estabelecem vantagens econômicas em relação às empresas concorrentes nos serviços de entregas.

4. Frisou que as empresas de aplicativo interferem nas atividades dos entregadores, os quais são obrigados a cumprir as promessas de celeridade nas entregas e, por vezes, ostentam as marcas das empresas de aplicativo nas roupas, mochilas ou baús da moto.

5. Ao final, afirmou que as empresas de aplicativo prospectam a atividade como serviços de entrega/distribuição/remessa, a exemplo da RAPPI:

DELIVERY TUDO EM MINUTOS. Na ocasião, juntou publicação da revista exame, do dia 19/10/2017, acessível em <https://exame.com/pme/conheca-o-negocio-que-promete-entregar-de-tudo-em-ate-1-hora/> (doc. 07), com a seguinte chamada: “*Conheça o negócio que promete entregar de tudo em até 1 hora. A Rappi chegou a São Paulo em julho deste ano, com a missão de fazer entrega rápida de comida, de remédio ou do que o cliente desejar*”. De acordo com a matéria, a ideia de criação da Rappi surgiu a partir da constatação pelos fundadores de que “*o grande gargalo na hora de comprar comidas pela internet não era apenas a experiência nas plataformas, mas principalmente a entrega dos produtos com qualidade e rapidez*” (g.n.).

II – O TRABALHO VIA APLICATIVO

6. A RAPPI é uma empresa que opera uma plataforma digital de entrega de mercadorias⁽²⁾ (doc. 08), conforme imagem destacada abaixo:

(...)

7. Através de seu aplicativo, os clientes da RAPPI têm acesso a diversos produtos ofertados por estabelecimentos como restaurantes, supermercados, farmácias, shoppings etc. Após o pedido do consumidor e a confirmação do pagamento, a RAPPI lança a oferta do serviço de entrega a algum de seus entregadores cadastrados em seu aplicativo (teoricamente aos que estão mais próximos do local de coleta da mercadoria); se houver o aceite, o entregador recebe o endereço com o tempo estimado para retirada e entrega do produto; prestado o serviço e o entregador recebe o valor correspondente (doc. 09). Essa dinâmica do trabalho via aplicativo de entrega de mercadorias é, em seus contornos básicos, muito semelhante a outras plataformas digitais concorrentes, tais como IFOOD, LOGGI, UBER EATS, LALAMOVE, LEVOO, WAPPA, JAMES, dentre outras tantas.

8. A controvérsia entre as partes é se o trabalho é por conta própria ou por conta alheia. Se se trata de um empregado subordinado, ainda que essa subordinação adquira novos matizes e sutilezas peculiares ao modelo de contratação e da prestação de serviço em ambiente virtual (online), ou se se trata de um trabalhador independente ou um empreendedor com autonomia para livremente decidir os termos e as condições de seu negócio e o modo como o fazer. Em síntese, as partes divergem sobre o correto enquadramento jurídico dos entregadores vinculados ao aplicativo da RAPPI. O

(2) <https://www.rappi.com.br>

MPT entende que tais entregadores mantêm relação jurídica de emprego. A RAPPI entende que tais entregadores mantêm relação jurídica autônoma.

9. Os demais elementos constitutivos da relação de emprego — pessoa-lidade, habitualidade e onerosidade — estão presentes em maior ou menor medida, como será demonstrado adiante.

10. A tese da RAPPI para afastar a relação de emprego ou trabalho com seus entregadores apoia-se em 3 pilares (docs. 10 a 12)

(i) RAPPI é uma empresa de tecnologia intermediadora, que explora a plataforma tecnológica, de modo a permitir aos fornecedores de diversos segmentos divulgarem e comercializarem os seus produtos, bem como aos entregadores autônomos habilitarem-se para a realização de serviços de entregas, que efetuam por meio de carro, motocicleta ou bicicleta⁽³⁾ (doc. 13);

(ii) Os entregadores são usuários ou clientes da plataforma RAPPI;

(iii) Os entregadores não preenchem qualquer dos requisitos da relação de emprego com a RAPPI e assumem os riscos do negócio.

11. O MPT entende que tais pilares foram construídos sob um castelo de areia que não se sustenta ao menor sopro jurídico. Para facilitar a abordagem, os argumentos da RAPPI foram separados em dois tópicos específicos.

12. Antes de tudo, é importante compreender a fundo essa nova modalidade de contratação por plataforma digital e sua gênese para bem decidir sobre o tipo de relação de trabalho existente.

13. Primeiro: a convocação para o trabalho ou a oferta de trabalho é feita em ambiente virtual. É da lógica do trabalho via plataforma digital, principalmente em tempos de crise econômica e de desemprego estrutural, manter a sua disposição uma nuvem ou um extenso catálogo de trabalhadores (multidão) em estado de suspensão e espera de uma oferta de trabalho. Segundo: a plataforma digital não precisa mais selecionar o trabalhador para posterior contratação para cada trabalho específico. Após um simples cadastramento inicial e habilitação digital, é o trabalhador que tem que aceitar as propostas de trabalho que são lançadas ininterrupta e simultaneamente pela plataforma digital em seu ambiente virtual. Terceiro: como a

(3) <https://soyrappi.com/>

contratação se realiza no ambiente virtual, é necessário que o trabalhador dê o passo inicial e acesse a plataforma digital e aceite uma oferta de trabalho.

14. O MPT sustenta que toda essa dinâmica de contratação deve ser analisada como uma fase pré-contratual, isto é, uma instância prévia ao contrato de trabalho e, por demais evidente, ao trabalho efetivamente prestado. A opção de trabalhar ou não, de aceitar uma oferta de trabalho ou não, de decidir o dia e a hora em que se quer engajar num trabalho, é um elemento anterior e externo à relação de trabalho para fins de caracterização da subordinação jurídica. A autonomia ou independência no modo de fazer o trabalho deve ser aferida no momento em que o trabalho está sendo executado e não na fase pré-contratual ou nos períodos de inatividade do trabalho intermitente ou descontínuo. Aliás, a própria lei estabelece a subordinação jurídica no contato de trabalho intermitente (CLT, artigo 443, § 3º), a despeito da liberdade de decisão do trabalhador de aceitar ou não a oferta de trabalho. O que importa é a gestão e o controle no momento em que o trabalho é, de fato, prestado.

III – O USO DA TECNOLOGIA COMO FERRAMENTA PARA A PRESTAÇÃO DO SERVIÇO DE ENTREGA

15. A RAPPI se diz uma empresa de tecnologia. Assim descreve, formalmente, seu objeto social: *(a) intermediação de contratos, serviços e negócios em geral; (b) treinamento pessoal relativo às atividades desenvolvidas pela sociedade; (c) intermediação de negócios utilizando plataforma de software específico; (d) desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis; (e) comércio varejista de equipamentos eletrônicos, incluindo, mas não se limitando, a tablets; (f) comércio varejista de vestuário e acessórios; (g) comércio varejista de acessórios publicitários; (h) locação de equipamentos eletrônicos em comodato; (i) aluguel de imóvel de terceiros e serviços de intermediação; (j) gestão e administração de propriedade imobiliária; (k) intermediação de contratos de serviços e negócios em geral, inclusive imobiliários; (l) emissão e administração de vale refeição, restaurante e transporte (doc. 03).*

16. O Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica — CNPJ da empresa (doc. 01) informa, também, como atividade econômica principal a intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários, e, como atividades secundárias, (i) Comércio varejista especializado

de equipamentos e suprimentos de informática; (ii) Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios; (iii) Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis; (iv) Outras atividades auxiliares dos serviços financeiros não especificadas anteriormente; (v) Gestão e administração da propriedade imobiliária; (vi) Outras atividades de publicidade não especificadas anteriormente; (vii) Aluguel de máquinas e equipamentos para escritórios (viii) Emissão de vales-alimentação, vales-transporte e similares; (ix) Outras atividades de serviços prestados principalmente às empresas não especificadas anteriormente; (x) Treinamento em desenvolvimento profissional e gerencial.

17. Contraditoriamente, no Instituto Nacional de Propriedade Industrial — INPI — autarquia federal responsável pelos depósitos de patentes, desenhos industriais e registros de marca, órgão de proteção da propriedade intelectual de empresas, que atua para impedir a disputa das marcas contra possíveis copiadores, **a RAPPI INC, sócia administradora da RAPPI, requereu e obteve o registro das marcas RAPPI, RAPPI PRIME, CLICK2RAPPI e RAPPIONE, todas para indicar o serviço de empresa de transporte ou entrega** (Docs. 14 a 24). Requereu, ainda, o registro da marca RAPPI DELIVERY DE TUDO (Doc. 25).

18. A maior parte desses registros se refere à Classe n. 39 da Classificação Internacional de Produtos e Serviços de Nice (NCL), instituída no Acordo de Viena da Organização Mundial de Propriedade Intelectual — OMPI, utilizada longa e exclusivamente pelo INPI, conforme indicado em seu sítio eletrônico <<https://www.gov.br/inpi/pt-br/servicos/marcas/classificacao-marcas>>, e atualmente normatizado por sua Resolução n. 89/2013.

19. Essa classe, tanto em sua revisão n. 10 (<https://www.gov.br/inpi/pt-br/servicos/marcas/arquivos/classificacao_de_marcas/ListadeServiosemordemdeclasseNCL102016.pdf>), quanto na 11 (<https://www.gov.br/inpi/pt-br/servicos/marcas/arquivos/classificacao_de_marcas/PORTALINPIListadeServiosemOrdemdeClasseNCL11_20180323_Cls35a45.pdf>), se refere ao “Transporte; embalagem e armazenagem de produtos; organização de viagens” e contém diversas subdivisões especificando a quais serviços se referem, especialmente as de Entrega de mercadorias, Entrega de mercadorias por catálogo, Entrega de pacotes, e Transporte de mercadorias.

20. Assim que a marca mista — nome e imagem — “Rappi”, do registro n. 911243925 – docs. 14 e 15 anexados – se refere à Classe n. 39 e visa identificar os serviços e atividades de entrega de mercadorias, transporte de mercadorias, e entrega de refeições [*delivery*], além de consultoria, assessoria e informação nessas atividades.

21. Já a marca nominativa – apenas nome – “Rappi Prime”, do registro n. 912694149 – docs. 16 e 17 anexados – também se refere à Classe n. 39 e visa identificar os serviços e atividades de entrega de mercadorias, transporte de mercadorias, entrega de refeições [*delivery*], serviços de mensageiros de mercadorias, serviços de transporte de mercadorias e mudanças terrestres estaduais e interestaduais, além de consultoria, assessoria e informação nessas atividades.

22. Por seu turno, a marca mista “Rappi Prime”, do registro n. 913745537 – docs. 18, 19 e 20 anexados – também se refere à Classe n. 39 e visa identificar os serviços e atividades de entrega de mercadorias, entrega de pacotes, frete, transporte de mercadorias, entrega de refeições [*delivery*], serviços de mensageiros de mercadorias, serviços de transporte de mercadorias e mudanças terrestres estaduais e interestaduais, além de consultoria, assessoria e informação nessas atividades.

23. A marca nominativa “Click2Rappi”, do registro n. 917355482 – docs. 21 e 22 anexados – também se refere à Classe n. 39 e visa identificar os serviços e atividades de entrega de mercadorias, frete [transporte de mercadorias], e entrega de refeições [*delivery*], além de consultoria, assessoria e informação nessas atividades.

24. Também a marca nominativa “RappiOne”, do registro n. 917355644 – docs. 23 e 24 anexados – também se refere à Classe n. 39 e visa identificar os serviços e atividades de entrega de mercadorias, frete [transporte de mercadorias], e entrega de refeições [*delivery*], além de consultoria, assessoria e informação nessas atividades.

25. E, por fim, o pedido de registro da marca “RAPPI DELIVERY DE TUDO”, de n. 917797531 – doc. 25 anexado – também se refere à Classe n. 39 e visa identificar os serviços e atividades de entrega de mercadorias, frete [transporte de mercadorias], e entrega de refeições [*delivery*], além de consultoria, assessoria e informação nessas atividades.

26. Importante ressaltar que o registro da marca no INPI garante ao seu proprietário o direito de uso exclusivo em todo o território nacional e assegura legalmente o direito de explorar e usufruir os benefícios gerados por sua invenção/atividade. A Lei n. 9.279/96 que regula o registro de marcas, estabelece, inclusive, **como requisito que a empresa realize a atividade para a qual pretende o registro** (art. 128). Logo, quando convém, para se proteger da concorrência e garantir seu espaço no mercado, a RAPPI se despe de artifícios fictícios e se apresenta ao mundo como verdadeiramente é: uma empresa de transporte.

27. E essa afirmação se lastreia na simples leitura das disposições legais que tratam do registro de marcas em vigor no Brasil.

28. Marca, segundo a lei brasileira e conforme destacado pela autarquia gerenciadora dos registros de marcas e patentes no Brasil, o Instituto Nacional da Propriedade Industrial — INPI, em seu próprio *site* — <https://www.gov.br/inpi/pt-br> —, é todo **senal distintivo**, visualmente perceptível, que identifica e distingue produtos e serviços.

29. A marca para ser registrada deve ser lícita; deve estar disponível, não apresentando anterioridade ou colidência com registros já existentes; e deve ser distintiva, não constituindo expressão genérica, de uso comum, necessário ou vulgar; e deve se referir a produto ou atividade desenvolvido pelo seu proprietário ou cessionário.

30. Conforme a lição de RUBENS REQUIÃO,

“(…) a marca é o sinal distintivo de determinado produto, mercadoria ou serviço. (...) As marcas, como se vê, tem por função distinguir os produtos, mercadorias ou serviços de seu titular. Mas, na medida em que se distinguem seus objetos — o que importa um confronto com os demais existentes —, as marcas servem também para identificá-los. (*Curso de Direito Comercial*. 2º Volume. 23. ed. Saraiva, p. 211).

31. A Constituição Federal, em seu artigo 5º, assegura a proteção à marca, como se segue:

Art. 5º: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos seguintes termos”:

(...)

XXIX. A lei assegurará aos autores de inventos industriais privilégio temporário para sua utilização, bem como proteção às criações industriais, à propriedade das marcas, aos nomes de empresas e a outros signos distintivos, tendo em vista o interesse social e o desenvolvimento tecnológico e econômico do país”.

32. Esta disposição constitucional contempla o compromisso assumido internacionalmente pelo Brasil por meio da longa adesão à Convenção de Paris para a Proteção da Propriedade Industrial e de suas revisões, sendo a última por meio do Decreto n. 635 de 21.08.1992.

33. Tal tratado internacional, em seus arts. 1º, n. 2, e 6º, claramente protege as marcas de serviço.

34. E densificando essas disposições constitucional e internacional, a Lei de Propriedade Industrial — Lei n. 9.279/1996, prevê o que é o registro de marca de serviço.

35. No art. 123 é prevista a registrabilidade da marca de serviço, em seu inc. I, como sendo aquela que serve para *“distinguir produto ou serviço de outro idêntico, semelhante ou afim, de origem diversa”*.

36. Já no art. 124, inc. X, é informado que não é registrável como marca o sinal que induza falsa indicação sobre a natureza ou utilidade do serviço:

Art. 124. Não são registráveis como marca: (...)

X – sinal que induza a falsa indicação quanto à origem, procedência, natureza, qualidade ou utilidade do produto ou serviço a que a marca se destina;

37. Mais adiante, no art. 128, acerca das pessoas que podem requerer o registro, o Código de Propriedade Industrial estabelece que estas devem efetivamente exercer as atividades relativas à marca cujo registro pleiteiem:

Art. 128. Podem requerer registro de marca as pessoas físicas ou jurídicas de direito público ou de direito privado.

§ 1º As pessoas de direito privado só podem requerer registro de marca relativo à atividade que exerçam efetiva e licitamente, de modo direto ou através de empresas que controlem direta ou indiretamente, declarando, no próprio requerimento, esta condição, sob as penas da lei.

38. Sobre este requisito, DENNIS BORGES BARBOSA assevera que:

Para as pessoas de direito privado, além da qualidade de pessoa, se exige o exercício lícito e efetivo de atividade industrial, comercial ou profissional compatível com a natureza da marca pretendida — no dizer da lei, as pessoas de direito privado só podem requerer registro de marca relativo à atividade que exerçam efetiva e licitamente de modo direto ou através de empresas que controlem direta ou indiretamente, declarando, no próprio requerimento, esta condição, sob as penas da lei.

A lei, assim, só reconhece interesse na obtenção de registro naquele que exercer atividade compatível com a destinação do registro. O registro é um direito constituído para cumprir uma função, e só é reconhecida a legitimidade adquirendum àquele que desempenha tal função.

(“Uma Introdução à Propriedade Intelectual”, 2. ed., Ed. Lumen Juris, p. 744-5)

39. Mais adiante, no art. 131 do CPI, é estabelecido que o titular da marca registrada pode utilizá-la em propaganda, documentos, papéis e impressos referentes à sua atividade:

“Art. 131. A proteção de que trata esta Lei abrange o uso da marca em papéis, impressos, propaganda e documentos relativos à atividade do titular.”

40. E, finalmente, no art. 144, a lei prevê a perda dos efeitos do registro de marca que não seja utilizada para as atividades em que foi inscrita:

Art. 144. O uso da marca deverá compreender produtos ou serviços constantes do certificado, sob pena de caducar parcialmente o registro em relação aos não semelhantes ou afins daqueles para os quais a marca foi comprovadamente usada.

41. O que se percebe, aqui, é que a legislação nacional adotou o chamado princípio da especialidade das marcas para garantir seus direitos de fruição, na medida em que só é protegido o registro de marca de atividade que o seu requerente efetivamente exerça.

42. Esta é a única dicção possível da leitura combinada dos arts. 124, inc. X, 128, § 1º, 131 e 144 da Lei n. 9.279/1996.

43. Sobre esse princípio assim se posiciona, também, DENIS BORGES BARBOSA:

Vale lembrar que um dos princípios básicos do sistema marcário é o da especialidade da proteção: a exclusividade de um signo se esgota nas fronteiras do gênero de atividades que ele designa. Assim se radica a marca registrada na concorrência: é nos seus limites que a propriedade se constrói. “Stradivarius”, para aviões, não infringe a mesma marca, para clarinetes: não há possibilidade de engano do consumidor, ao ver anunciado um avião, associá-lo ao instrumento musical.

Se atividade de vender aviões é distinta da de comercializar clarinetes, a de vender camisas (numa boutique) não o é da de vender sapatos (nos padrões de comercialização da década de 90). A marca “M” não poderia, a partir de tal critério, ser usada simultaneamente para distinguir camisas e sapatos, salvo se o quiser registrar um mesmo titular para ambas as categorias de bens.

O campo da especialidade é definido pelo espaço da concorrência; remete-se diretamente ao capítulo desta obra relativo à definição do mercado relevante.

(...)

A partir do Código de 1969, sob a inspiração da Revisão de Lisboa da Convenção de Paris, introduziu-se no direito nacional a figura da marca de serviço. Ora, tal marca não pode assinalar coisas, que o prestador de serviços vende, mas atividades. O banco, que até então registrava sua insígnia, ou título do estabelecimento, ou o nome comercial, passa a anunciar e assinalar, sob a proteção da propriedade industrial, os seus serviços. O corretor, o advogado, o agente, que não dispunha de insígnia, para quem o estabelecimento é irrelevante, a quem o nome comercial raramente aproveita (embora o beneficie o próprio nome), ganham entrada na propriedade industrial.

Mas não é em atenção a estes profissionais autônomos que se cria a marca de serviço, ao menos em sentido mundial. Assinala-se o serviço porque a noção de bens corpóreo vinculado a uma origem diminui de importância, e porque, econômica e juridicamente, ressalta a uniformidade conceitual do papel do industrial, do comerciante do prestador

de serviços. Todos agentes de uma atividade empresarial com fins idênticos. (...)

Assim não se distinguia mais o produto X, do produtor X, do produto Y, do produtor Y, mas sim o artigo X, tout court, do artigo Y. Ou, em outras palavras, a atividade empresarial X (do titular X, ou do titular Y), que consiste na comercialização de um bem material ou serviço, da atividade Y (do mesmo titular X, ou de um titular Z). Desapareceu, do texto legal, a referência à procedência, mas se introduziu a menção à atividade. (*Op. cit.*, p. 728-731)

44. Logo, NÃO É REGISTRÁVEL E-OU VÁLIDO O REGISTRO DE MARCA DE ATIVIDADE NÃO EXERCIDA PELO SEU TITULAR, eis que o registro deve corresponder, necessariamente, à atividade que esse titular desempenha economicamente.

45. O âmbito de proteção à marca abrange, portanto, todas as categorias de produtos e serviços que pertencem a segmentos do mercado de natureza semelhante ao exercido pelo seu titular. Deve o titular, necessariamente, exercer a atividade em que foi registrada sua marca.

46. Pela documentação acostada a esta inicial, que são as cópias de pedidos de registro de marca e de certidões de registro de marcas expedidas pelo INPI à Rappi, se conclui que suas atividades são as de atividades de entrega de mercadorias, frete [transporte de mercadorias], e entrega de refeições [*delivery*], além de consultoria, assessoria e informação nessas atividades.

47. As marcas registradas “Rappi”, do registro n. 911243925 – docs. 14 e 15 anexados —, “Rappi Prime”, do registro n. 912694149 – docs. 16 e 17 anexados —, “Rappi Prime”, do registro n. 913745537 – docs. 18, 19 e 20 anexados – , “Click2Rappi”, do registro n. 917355482 – docs. 21 e 22 anexados – e “RappiOne”, do registro n. 917355644 – docs. 23 e 24 anexados – foram todas concedidas para identificar essas atividades. E o pedido de registro da marca “RAPPI DELIVERY DE TUDO”, de n. 917797531 – doc. 25 anexado – também tem tal intento e já gera direitos à Rappi, conforme art. 130 do mesmo CPI.

48. Se pela dicção dos arts. 124, inc. X, 128, § 1º, 131 e 144 da Lei n. 9.279/1996 as marcas devem refletir as atividades de seu titular, então pela análise dessas suas marcas se conclui, legal e oficialmente, que as

atividades da RAPPI não são, como alega, a de apenas as de software de intermediação de entregas, mas as de entrega de mercadorias, frete [transporte de mercadorias], e entrega de refeições [*delivery*].

49. Nessa linha, para ilustrar a existência de inequívoca declaração realizada por representantes da empresa RAPPI, a fim de subsidiar o Pedido de Registro de Marca de Serviço, que tramitou no INPI com o número de processo 911243925, **recorta-se parte do doc. 14**, conforme segue:

(...)

50. Percebe-se, numa leitura superficial do objeto social da RAPPI, que a empresa se apresenta ao mundo, apenas formalmente, como uma plataforma de tecnologia de intermediação ou emparelhamento entre a demanda e a oferta de serviço de transporte de mercadorias (*marketplace*), salvo quando é para resguardar a titularidade da marca de seus serviços de entrega de mercadorias, frete, entrega de refeições (*delivery*), de acordo com o recorte acima.

51. A RAPPI se julga, assim, uma empresa de agenciamento em que promove a simples intermediação, facilitação e/ou captação de clientes ao proponente. No caso concreto, a intermediação entre os consumidores e os seus entregadores previamente cadastrados. No entanto, ao longo desta petição inicial será demonstrado e provado que a atividade de agenciamento ou intermediação de serviços é uma cortina de fumaça criada para esconder a verdadeira atividade econômica desenvolvida pela RAPPI: transporte ou entrega de mercadorias.

52. Tal estratégia, aliás, é muito comum nas empresas de aplicativo de prestação de serviços em diversas cidades ao redor do mundo. Essas empresas, para fugir da regulamentação de entrada sobre atividade, alegam que vendem, tão somente, tecnologia e não exercem qualquer atividade ou serviço tangível. Com isso, pretendem operar em um mercado sem nenhuma regulamentação de entrada, um terreno baldio desprovido de leis e normas administrativas de postura.

53 Por exemplo, tome-se o caso da UBER. Trata-se, não resta a menor dúvida, de uma empresa que presta o serviço de transporte individual de passageiros pelos mais diversos locais do mundo. Para poder operar em cidades que exigem licença administrativa, a UBER adotou o discurso padrão de que se trata apenas de empresa de tecnologia e não realiza o

transporte de pessoas. Nada mais pueril, bastando se atentar ao *slogan* da empresa: “Tornemos o transporte tão confiável quanto água corrente, em todos os lugares, para todas as pessoas” (tradução literal).

54. Para desconstruir essa cortina de fumaça, tanto no Estado da Califórnia, nos Estados Unidos da América, quanto na cidade de Londres, na Inglaterra, a UBER recebeu do Poder Judiciário a seguinte contundente resposta: “De fato, poucas empresas não são empresas de tecnologia se o foco é somente em como criam ou distribuem seus produtos. Se, contudo, o foco é na substância do que a empresa realmente faz (como vender corridas de táxi, cortar grama ou açúcar), é claro que a Uber é uma empresa de transporte, embora tecnologicamente sofisticada”⁽⁴⁾ e “em nossa opinião, é irreal negar que a Uber está nos negócios como um fornecedor de serviços de transporte... a noção de que a Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenos negócios relacionados por uma ‘plataforma’ comum é, para nós, francamente ridícula. Em cada caso, o ‘negócio’ consiste em um homem com um carro buscando ganhar a vida dirigindo”⁽⁵⁾.

55. O simples fato de uma empresa se utilizar de um instrumento digital (a plataforma), para realizar as suas atividades econômicas, não a qualifica como “empresa de tecnologia”.

56. Não existe hoje qualquer empresa importante que não tenha um aplicativo. O Banco Itaú, por exemplo, tem seu aplicativo e uma plataforma, sem deixar de ser um banco, por óbvio. A Magazine Luiza tem aplicativo e plataforma, sem deixar de ser uma empresa do comércio de varejo. A Volkswagen tem aplicativo e plataforma, sem deixar de ser uma fabricante de automóveis. O McDonald’s tem plataforma e aplicativo, e claramente atua no setor da alimentação fast-food. A C&A continua a ser uma loja de

(4) UNITED STATES DISTRICT COURT, N.D. CALIFORNIA. Douglas O’Connor, *et al.*, **Plaintiffs v. Uber Technologies, Inc., et al.**, Defendants. Mar. 2015. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>. Acesso em: 30 set. 2017, tradução nossa de: “*Indeed, very few (if any) firms are not technology companies if one focuses solely on how they create or distribute their products. If, however, the focus is on the substance of what the firm actually does (e.g., sells cab rides, lawn mowers, or sugar), it is clear that Uber is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one.*”

(5) JUDICIARY. **Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others – V – Uber. Oct. 2016.** Disponível em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-employment-judgment-20161028-2.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018, p. 27, tradução nossa de: “*it is, in our opinion, unreal to deny that Uber is in business as a supplier of transportation services. The notion that Uber in London is a mosaic of 30,000 small business linked by a common ‘platform’ is to our minds faintly ridiculous. In each case, the ‘business’ consists of a man with a car seeking to make a living by driving it.*”

roupas mesmo tendo aplicativo. O absurdo seria de igual monta se identificássemos essas empresas como atuantes do ramo imobiliário somente porque utilizam imóveis para a realização de seu negócio.

57. A digitalização é um fenômeno que atinge todos os âmbitos e dimensões da sociedade, não fazendo nenhum sentido destacá-la de todo o resto. É uma característica de nossa sociedade, e não um nicho de atividade. Seria diferente se fosse uma empresa de tecnologia, como muitas que existem, que desenvolveria sistemas para outras empresas e pessoas utilizarem.

58. Da mesma forma, falar de plataformas digitais também traz uma disparidade gigantesca de sentidos. Plataformas digitais são infraestruturas que permitem dois ou mais grupos interagirem em que, por meio de algoritmos (que processam a relação de informações), protocolos (que descrevem interações) e classificações (por meio de estatísticas e metadata), induzem, produzem e programam a circulação na economia⁽⁶⁾. YouTube é uma plataforma de vídeos (tal como uma rede de televisão), o Facebook é uma plataforma de entretenimento, e o Tinder de encontros amorosos. O que elas teriam em comum com a ré além da digitalização? Nada. A RAPPI tem uma plataforma, com seu respectivo aplicativo, para realizar um negócio, tal como acontece com as empresas citadas acima. Assim, o meio, a digitalização, serve para a realização de determinada atividade econômica, não se confundindo uma com outra. Aliás, elas não concorrem entre si, e sim com as empresas que realizam a atividade econômica real, o seu negócio.

59. O negócio da RAPPI é demasiadamente óbvio: o transporte de mercadorias. Um consumidor que clica em um aplicativo para acessar uma plataforma diz comumente “vou pedir um RAPPI”, ao contrário de dizer “vou procurar um entregador pelo intermediário RAPPI”. Isso se dá porque o consumidor não está à procura de realizar um negócio com um entregador específico, mas sim que a empresa lhe preste um serviço de transporte e entrega de mercadoria.

60. O consumidor utiliza a plataforma, no caso, para a compra de produto e serviço de entrega e a empresa compromete-se com o envio ao destino, pela força de sua marca: RAPPI, UBER, IFOOD, JAMES, LOGGI, LALAMOVE etc.

(6) LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. Platform capitalism: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. *Finance and Society*, v. 3, n. 1, 2016, p. 9-16.

61. O que comprova isso de forma definitiva e inapelável é que o consumidor não escolhe o entregador, mas sim este é designado pela plataforma por meio de seu algoritmo, cujo design foi realizado para melhor prestação do serviço de transporte de mercadoria (docs. 26 e 27).

62. Além disso, todo o serviço é controlado pela RAPPI. A empresa não se basta em realizar uma intermediação entre negociantes, ou seja, ela não procura a excelência da mediação, mas sim do serviço. Não busca a empresa o melhor “match” entre prestador e consumidor, mas sim que o primeiro execute um serviço com determinação de padrão ao seu cliente.

63. Importa destacar, ainda, que não há uma relação triangular entre a empresa, entregadores e consumidores, no caso, mas sim duas relações jurídicas lineares. Há dois contratos diversos, que não têm ligação um com o outro: 1 – empresa com entregador; e 2 – empresa com consumidor. O entregador realiza os serviços em nome da RAPPI, e não por intermédio dela. O consumidor não contrata absolutamente nada com o entregador.

64. Perceba-se que o consumidor não tem qualquer dado do prestador de serviços além do primeiro nome, de sua fotografia e do veículo utilizado, tudo informado pela RAPPI após a escolha e pagamento do produto que se deseja a entrega. O entregador não tem também os dados do consumidor, o qual somente é revelado após o aceite da entrega, quando o trabalhador assumiu o compromisso de transportar a mercadoria. É um faz de conta a ideia de que sejam contratantes. Em verdade, ambos, consumidor e entregador, contratam, em ajustes com distintas naturezas jurídicas, com a RAPPI.

65. Olhando sob outra perspectiva, a conclusão é a mesma, no sentido de que a empresa tem atividade de entrega de mercadorias. Com efeito, quando o consumidor aciona o aplicativo para comprar os produtos ofertados, ele o faz com a intenção de recebê-los em determinado local. E o aplicativo lhe oferece exatamente isto: a entrega de uma mercadoria previamente selecionada no aplicativo.

66. O contrato é o resultado de duas vontades: aquela consubstanciada na proposta e a aquela de aceitação da proposta. A proposta, no caso, é de um contrato de entrega de mercadoria comercializada na plataforma, sendo feita pelo aplicativo, que coloca seus serviços por meio da internet. O consumidor, ao aceitar a proposta de contrato, fá-lo em relação ao contrato global (compra e entrega do produto), já sabendo que ao aceitar terá de pagar o

preço fixado pela empresa (aplicativo). A pessoa física que irá realizar a atividade (materialmente falando) pouco importa para o cliente. Inclusive, ele nem a conhece e não a escolhe. Quem o faz é a empresa (aplicativo), denotando que é ela que exerce e que tem o controle da atividade (de entrega).

67. Assim, temos uma empresa de entrega de mercadorias que contrata trabalhadores por meio de sua plataforma, que serve também para dirigi-los e controlá- los a fim da realização de sua atividade econômica.

IV – EMPREENDENDO O NEGÓCIO ALHEIO – UM AUTÔNOMO SEM AUTONOMIA DE DECISÃO SOBRE O SEU PRÓPRIO TRABALHO

68. A condição de autônomo se caracteriza pela independência no modo de realizar sua atividade. O autônomo decide, principalmente, o preço do serviço, o modo de fazer e o tempo de execução (aqui, uma sutileza: tempo de execução é diferente de prazo de execução, pois, em regra, quem define o prazo de execução é o contratante, no entanto, quem decide sobre o tempo de execução é o contratado).

69. Por outro lado, o microempreendedor individual é alguém que concebeu uma ideia, montou um projeto e criou um pequeno negócio próprio, assumindo o risco de seu empreendimento e investindo capital e seus melhores esforços em busca de lucro ou sucesso.

70. No caso concreto, o empreendimento ou o negócio já foi todo idealizado e constituído e estruturado e estabelecido pela RAPPI. O prestador de serviço da RAPPI não criou nada, não idealizou nada, não empreendeu nada, não arriscou nada, apenas se cadastrou no site da plataforma digital pronta e acabada em busca de uma oportunidade de trabalho, em regra, por um certo tempo, até que uma melhor proposta lhe apareça no horizonte. É a tal economia do bico, a *gig economy*, que utiliza uma mão de obra desempregada em busca de uma ocupação temporária que lhe garanta a subsistência. Chamar essa mão de obra de empreendedores é fazer troça com a inteligência alheia.

71. Como já dito do tópico anterior, a liberdade de escolher o dia e a hora de trabalhar é uma característica ontológica do trabalho via plataforma digital. Em passado recente, as empresas tinham que (i) encontrar pessoas em busca de trabalho, (ii) selecionar aquelas pessoas adequadas ao trabalho e (iii) contratar essas pessoas previamente selecionadas. Tudo isso

era realizado em um ambiente real, presencial, ou seja, todas as fases da contratação eram efetivadas com a presença física das partes envolvidas: o contratante e o contratado.

72. Com o aparecimento das novas tecnologias, incrementado pela popularização do uso da internet, os trabalhadores sem emprego passaram a utilizar esse ambiente virtual para ofertar seu trabalho e buscar demanda por esse trabalho indistintamente ofertado. Como a demanda virtual por trabalho alheio pode ser feita ininterruptamente e com alcance ilimitado e universal, é dizer, para todos o tempo todo, a contratação pode ser sob encomenda – *on demand* —, conforme os interesses das empresas. Um trabalho instantâneo, poroso, móvel: *just in time*. Nessa nova matriz de trabalho, a empresa aciona sua nuvem de mão de obra à disposição conforme sua demanda imediata de trabalho, tudo em tempo real, gerando vínculos precários, efêmeros, fugazes, intermitentes de curtíssima duração. Um exército de reserva de trabalhadores vinculados a empresas imateriais e intangíveis por micro contratos de trabalho descartáveis, para realizar trabalhos líquidos (simples, repetitivos, uniformes) com o controle sobre o resultado da performance individual de cada trabalhador. Aí está descrita, em pormenores, a tão afamada Revolução 4.0 e seu potencial devastador sobre o emprego tal como concebido na Revolução Industrial do Século XVIII.

73. A possibilidade de escolher o dia e a hora de trabalhar — fase prévia à contratação ou à prestação de serviço — não significa, em absoluto, autonomia ou independência no modo de fazer ou executar o trabalho. Logo que um trabalhador, qualquer um deles, aceita a oferta da empresa e escolhe o dia e a hora em que estará disponível para trabalhar, tudo retorna ao mundo como era antes e a prestação do serviço volta a ser aquela típica relação de trabalho subordinado ou por conta alheia. Em outros termos, a partir dessa escolha liminar efetivada na fase anterior à contratação, o contrato de trabalho tem seu curso inicial e a RAPPI retoma o controle, o comando e a supervisão do trabalho alheio em todos os seus contornos e aspectos mais básicos.

74. A subordinação jurídica é um conceito móvel, não estático. A análise desse elemento definidor da relação de emprego deve ser feita tomando-se como parâmetro o grau de intensidade do poder de decisão da empresa sobre o comando do modo de fazer ou as obrigações de meio, o controle do resultado e a supervisão de todo o processo de trabalho alheio.

75. As provas produzidas no Inquérito Civil n. 005261.2018.02.000/8, conduzido pelo MPT, atestaram que a RAPPI exerce o comando sobre o meio, o controle sobre o resultado e a supervisão de todo o processo.

76. Registre-se, por oportuno, a colheita de onze depoimentos de entregadores, coerentes entre si (docs. 28 a 40), a inspeção realizada com a participação conjunta de membras do MPT e da SRTE, ocorrida no mês de março/2020, em ponto de espera dos entregadores (doc. 41), assim como a análise dos termos de uso do serviço estabelecidos pela RAPPI aos seus entregadores, disponível na *internet*⁽⁷⁾ (docs. 42 a 44). Além disso, houve a juntada do Auto de Infração n. 22.027.794-0, fundamentado em robusta fiscalização realizada pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, à época vinculada ao Ministério da Economia (docs. 45 a 56)⁽⁸⁾.

77. Destaca-se que a RAPPI realiza entregas de mercadorias (bebidas, comidas quentes e congeladas, compras de supermercado, farmácia, varejo em geral etc.) para pessoas físicas através de entregadores que utilizam diversos tipos de veículos, em sua maior parte motocicletas ou bicicletas.

78. Vejamos a dinâmica de recrutamento, contratação, gestão do trabalho alheio (comando sobre o modo de ser da atividade), controle do resultado final e fiscalização do processo:

a) A RAPPI realiza entregas de mercadorias (bebidas, comidas (quentes e congeladas), compras de supermercado, farmácia, varejo em geral etc.) para consumidores pessoas físicas através de entregadores que utilizam diversos tipos de veículo, principalmente motocicletas e bicicletas;

b) Os entregadores devem concordar, expressamente, com todas as cláusulas inseridas pela RAPPI no documento intitulado **Termo e Condições de Uso de Plataforma Virtual “Sou Rappi” (docs. 42 e 43), o qual consiste em contrato de adesão**, com suas modificações unilaterais futuras, para concluir o cadastro na plataforma digital e receber ofertas de serviço;

(7) <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi>

(8) O Auto de Infração n. 22.027.794-0 possui 11 Anexos. Entre parênteses foram indicados os anexos I, II, VI e VII, enquanto os demais correspondem aos docs. 01, 02, 03, 11, 12, 26, 27 e 41 desta ACP.

- c) Para a realização do cadastro na plataforma da RAPPI os entregadores, pessoa física (maior de idade e com capacidade civil), devem apresentar documentos pessoais e do bem, endereço de e-mail, além de possuir telefone Android (docs. 11 e 13);
- d) Finalizado o cadastro a pessoa física deve participar de treinamento por vídeo, a fim de prestar esclarecimentos acerca do uso do aplicativo e regras estabelecidas;
- e) As **contas pessoais** no aplicativo RAPPI são **intransferíveis**. O acesso diário exige o reconhecimento facial;
- f) O aplicativo lança a **proposta de serviço** para o entregador que deve aceitá-la para iniciar o trajeto até o local de retirada do produto para posterior entrega ao consumidor;
- g) Na proposta de serviço constam o **local** de retirada e entrega da mercadoria, a **quilometragem** do trajeto a ser percorrido e o **valor** a ser recebido pelo entregador;
- h) A RAPPI, através de seu algoritmo, promove a **precificação** do valor do serviço de entrega, ou seja, nem o consumidor, tampouco o entregador, negociam e estabelecem o preço do serviço prestado;
- i) O trabalho deve ser prestado pelo entregador, pessoalmente, sendo **vedada** a transferência de *login*, senha ou a subcontratação ou repasse do serviço para outro entregador;
- j) A RAPPI exerce o **controle de geolocalização** dos entregadores;
- k) O consumidor pode **acompanhar** a entrega em tempo real através da geolocalização do entregador;
- l) O pagamento do serviço de entrega é feito somente pelo aplicativo e é vedado ao entregador o oferecimento de descontos;
- m) O entregador somente pode se habilitar para receber uma oferta de serviço de outro consumidor **se concluir** a entrega pendente que aceitou anteriormente;
- n) O entregador **deve** cumprir os protocolos, as orientações e as regras estabelecidas pela RAPPI;

- o) O consumidor da RAPPI **avalia** o serviço prestado pelo entregador após à entrega, através de notas lançadas no aplicativo;
- p) O entregador **deve** comunicar quaisquer intercorrências ou imprevistos na execução do serviço à RAPPI através de suporte disponibilizado pelo aplicativo. No caso de cancelamento do pedido pelo consumidor, deve transportar o produto até ponto de coleta da RAPPI, sob pena de ser obrigado a ressarcir o custo do produto;
- q) Se o entregador aceitar uma oferta de serviço e desistir ou houver alguma intercorrência, o setor de suporte deve ser acionado para gerar uma nova chamada para que outro entregador aceite e a entrega seja finalizada;
- r) A RAPPI encaminha mensagens para engajar os entregadores no uso do aplicativo e com orientações para melhor desempenho no atendimento ao consumidor;
- s) A RAPPI realiza campanhas de premiação como forma de incentivar o engajamento;
- t) Os entregadores que recebem constantes reclamações, são mal avaliados, utilizam perfil de terceiros ou praticam atos enquadrados pela RAPPI como hipótese de fraude (ainda que não descritos nos termos de uso) são bloqueados definitivamente de sua plataforma, em típica postura de **poder punitivo do empregador**; e
- u) A RAPPI exerce o **poder de resilição contratual** — diante das hipóteses previstas nos termos de uso, que não estão discriminadas exaustivamente.

79. Todas essas conclusões são fruto das provas a seguir apresentadas.

V – DOS DEPOIMENTOS PRESTADOS POR ENTREGADORES DA RAPPI — REALIDADE DOS FATOS

80. Durante a tramitação do inquérito civil, foram colhidos depoimentos de 11 (onze) trabalhadores, todos advertidos e compromissados em dizer a verdade, indicados pelo SINDIMOTO/SP, dentre os entregadores da RAPPI. Ressalta-se que as declarações foram colhidas individualmente e em mais de uma ocasião, situação que não impediu a harmonia entre as informações prestadas, as quais guardam coerência entre si, robustecendo os elementos de prova.

81. Nesse passo, conjugando com outras provas existentes e a partir das **declarações** obtidas, constatam-se as características inerentes ao vínculo de emprego entre os entregadores e a RAPPI. Senão vejamos:

82. O primeiro aspecto a ser avaliado refere-se a forma da captação de trabalhadores para se ativarem na plataforma. A RAPPI promete aos consumidores e fornecedores de mercadorias a disponibilidade de seus serviços por 24 horas e todos os dias da semana (doc. 08).

(...)

83. Para tanto, torna-se imprescindível para a RAPPI obter o maior número possível de entregadores disponíveis, a fim de atender as necessidades da plataforma. Assim sendo, o modo de **recrutamento e seleção** de eventuais interessados é bastante simplificado. Para a satisfação da RAPPI, torna-se irrelevante a fiscalização dos trabalhadores quanto à regularidade da atividade, como exemplo os requisitos contidos na Lei n. 12.009/2009⁽⁹⁾, tampouco a aferição se a pessoa reúne condições físicas para a atividade. Nos dizeres da empresa, “*qualquer pessoa pode se cadastrar na plataforma e começar a fazer entregas*” (doc. 55).

84. Em síntese, o cadastro no aplicativo exige apenas que a pessoa física seja maior de 18 anos, forneça cópia do RG e CPF, possua smartphone com o sistema Android, escolha o modal (carro, motocicleta ou bicicleta), possua a Carteira Nacional de Habilitação, a depender da modalidade escolhida e aceite os termos de uso do aplicativo (doc. 13). **São estas as regras definidas pela RAPPI para atender aos anseios da plataforma**, as quais não levam em consideração requisitos legais, tampouco a aptidão do entregador, que será exposto a atividade de alto risco.

85. As declarações colhidas pelo Ministério Público do Trabalho demonstram a dinâmica acima:

Depoente 01: “*que no passo a passo foi exigido apresentação da cópia do RG, CPF, comprovante de residência, do cartão de conta*”

(9) A mencionada lei regulamenta o exercício das atividades dos profissionais em transporte de passageiros, “mototaxista”, em entrega de mercadorias e em serviço comunitário de rua, e “motoboy”, com o uso de motocicleta. Em seu artigo 2º dispõe que: Para o exercício das atividades previstas no art. 1º, é necessário: I – ter completado 21 (vinte e um) anos; II – possuir habilitação, por pelo menos 2 (dois) anos, na categoria; III – ser aprovado em curso especializado, nos termos da regulamentação do Contran; IV – estar vestido com colete de segurança dotado de dispositivos retrorrefletivos, nos termos da regulamentação do Contran.

corrente pessoa; (...) que através do aplicativo pode se cadastrar como condutor motorizado ou de bicicleta e que o depoente se cadastrou como motofretista; que a exigência foi de moto, smartphone e carteira de condutor profissional; que não foi exigido antecedentes criminais; que também não foi exigido nenhum tipo de seguro ou certificação da CONDUMOTO” (doc. 28).

Depoente 02: *“que trabalha na RAPPI há cerca de um ano e meio; que solicitaram o RG, carteira de motorista, CPF digitalmente, enviando foto pelo aplicativo e assistiu uma palestra presencial que hoje é online; que não fez exame médico admissional e que não conhece ninguém que fez; que na carteira de habilitação é preciso constar que exerce atividade remunerada (EAR) e mais de um ano de carteira de habilitação” (doc. 30).*

Depoente 03: *“quando entrou não realizou exame admissional e informa que nenhum realizou; (...) que se cadastrou na RAPPI há 01 ano e 02 meses; que após o cadastro ficou aguardando a disponibilidade de vaga; (...) que a empresa pede RG e habilitação no caso dos motofretistas; que não é necessário ter nenhuma licença especial; que na habilitação precisa constar que exerce atividade remunerada” (doc. 31).*

Depoente 04: *“que fez cadastro por meio do aplicativo e juntou habilitação (com anotação de que exerce atividade remunerada), RG, documento da moto, CPF e comprovante de residência; que não realizou exame médico admissional e não conhece nenhum motofretista que realizou” (doc. 32)*

Depoente 07: *“que quando começou pediram a documentação do veículo, CNH, celular android com plano de dados totalmente pago pelo motoboy” (doc. 36).*

Depoente 08: *“que se cadastrou no aplicativo e é um único para ciclistas e motofretistas; que você escolhe a modalidade (moto ou bicicleta); que teve que apresentar RG, CPF, comprovante de residência; (...) que buscou trabalho na RAPPI porque estava com dificuldade de encontrar trabalho na sua área de design gráfico, depois que sofreu um grave acidente em que ficou em coma e que ainda está em recuperação na parte neurológica” (doc. 37).*

Depoente 09: “*que fez cadastro há cerca de dois anos, mas trabalha desde fevereiro; que quando se cadastrou, a Rappi pediu RG, CPF e a data de nascimento; (...) que a Rappi liberou para que trabalhasse cerca de oito meses após o cadastro, mas conhece pessoas para quem se liberou em uma semana*” (doc. 38).

Depoente 10: “*que se cadastrou há aproximadamente seis meses; que exigiram RG, CPF, e-mail, foto do rosto; que demorou dois dias para ser aceito*” (doc. 39).

Depoente 11: “*que pediram RG, CPF com fotos; que precisou comprar a bag por R\$ 60,00*” (doc. 40).

86. Se, de um lado, a **ausência de rigor no recrutamento e seleção de entregadores** possa indicar ao incauto, de outro, a maior oferta de trabalho para pessoas com baixa qualificação profissional é **uma situação que, em concreto, beneficia, especialmente, a RAPPI**, pois amplia sobremaneira a massa de trabalhadores, enquanto os entregadores são submetidos a permanente fiscalização e controle.

87. Nessa toada, os entregadores considerados inadequados pela empresa, após o início das atividades, são punidos com o bloqueio definitivo no aplicativo. Nesse caso, a RAPPI desconsidera a possibilidade de qualquer espécie de reparação ou compensação, mesmo que os trabalhadores, na maior parte oriundos de classes sociais com menor renda, tenham investido na aquisição de roupas apropriadas, itens de segurança e até o veículo a ser utilizado.

88. Na prática, **a seleção acontece permanentemente e sob o domínio exclusivo da RAPPI, a qual aplica sanções aos entregadores, sem qualquer possibilidade de defesa**, como será retomado adiante.

89. Após o cadastramento simplificado, a RAPPI submete os entregadores a um treinamento. Num primeiro momento era presencial. Todavia, o formato foi remodelado para vídeos disponibilizados no endereço eletrônico <https://blogbra.soyrappi.com/como-funciona-o-aplicativo/> (doc. 57) ou pelo Youtube.

90. Por esses vídeos a RAPPI instrui os entregadores sobre o uso do aplicativo e, também, oferece estímulos para que se adequem as expectativas da empresa, como a aquisição de produtos a serem utilizados durante

as entregas, contendo as marcas da RAPPI, regras de como se apresentar aos fornecedores e aos consumidores ou orientando sobre os “**melhores lugares para fazer pedidos**” (doc. 58). Assim foram os depoimentos a seguir transcritos:

Depoente 01: *“que ao finalizar o seu cadastro, participou de uma reunião na sede da empresa onde foi orientado sobre a utilização do aplicativo, houve orientações gerais acerca da aparência e boa conduta; que não há orientação direta ao tempo em que o condutor deve ficar logado no sistema, entretanto foi dito que nos horários de pico poderiam ganhar mais, ficar atentos às mensagens promocionais com bonificação ao condutor, que devem comprar a “bag”, que o depoente pagou R\$ 90,00”* (doc. 28).

Depoente 03: *“que foi chamado para uma palestra presencial, mas que agora esta palestra é online; que nesta palestra é explicado como deve se comportar, como funciona o frete, como funciona o aplicativo”* (doc. 31).

Depoente 08: *“que o candidato precisa assistir uma videoaula e depois responde um questionário da videoaula; que na segunda etapa é feita análise de documentos; (...) que a terceira etapa consiste em atendimento de pedidos “teste”; que são feitas referências na parte de segurança, mas não há nenhum tipo de controle na parte de uso; que a RAPPI tem uma preocupação na parte estética dos entregadores, exigindo o uso de sapato, calça e camisa; (...) que já sofreu uma reclamação por estar de barba, recebendo mensagem da RAPPI recomendando cuidado com a estética e com a higiene”* (doc. 37).

Depoente 09: *“que precisou assistir a uma única palestra virtual”* (doc. 38).

Depoente 10: *“que assistiu a pequena videoaula explicando o procedimento para o pedido e que não há qualquer orientação sobre segurança ou EPP”* (doc. 39).

Depoente 11: *“que teve que assistir uma videoaula que diz respeito aos pedidos, que nesta videoaula não tem qualquer orientação sobre segurança”* (doc. 40).

91. A partir dos depoimentos transcritos acima, vale repetir, por oportuno, que é a RAPPI que estabelece, unilateralmente, quais são os requisitos necessários para o cadastro, ainda que rudimentares. Neste momento, resta aos entregadores somente a manifestação de adesão aos termos de uso e o envio de dados e documentos pessoais. Além disso, a RAPPI oferece treinamento *online* aos entregadores, onde estes recebem orientações de apresentação, comportamento, dias, horários e lugares de maior demanda e, por consequência, essenciais para a RAPPI.

92. Prosseguindo, ainda com relação às declarações prestadas ao Ministério Público do Trabalho, **constata-se o preenchimento de todos os requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo de emprego, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT.**

93. Concernente ao requisito da **personalidade**, não há dúvida de que a RAPPI firma relação jurídica com cada um dos entregadores, os quais não pode se fazer substituir por outra pessoa, sob pena de serem bloqueados. O próprio documento Termos e Condições de Uso de Plataforma Virtual “Sou Rappi”, no item 16, XI, dispõe que **o entregador declara expressamente e aceita não transferir, autorizar ou fornecer a terceiros, qualquer senha ou forma de acesso à PLATAFORMA** (docs. 42 e 43). Além disso, o login ao sistema da plataforma acontece mediante reconhecimento facial, evidenciando a individualidade do cadastro e da prestação do serviço. Nesse sentido:

Depoente 02: *“tem o reconhecimento facial (...), para evitar que outra pessoa pegue a conta”* (doc. 30).

Depoente 03: *“que tem que abrir uma conta e não pode emprestar esta conta para ninguém, é personalíssima e se emprestar a conta para alguém está na rua, é descredenciado. O reconhecimento facial é feito de manhã, na primeira conexão do dia e se passar mais de 03 horas, tem que passar de novo no reconhecimento, faz uns dois meses que isto é feito; que se o aplicativo não reconhecer a foto, o motofretista é descredenciado, até que comprove a correspondência”* (doc. 31)

Depoente 04: *“que faz um tempo tem inclusive o reconhecimento facial, no primeiro contato do dia, para impedir o empréstimo da conta para outra pessoa, já soube de casos em que houve empréstimo*

da conta do aplicativo e a pessoa foi descadastrada, até tirar a foto com capacete é motivo para bloqueio” (doc. 32).

Depoente 05: *“que quando faz o login é feito o reconhecimento facial; que este reconhecimento facial começou há 07 meses; que antes era por e-mail e senha” (doc. 33).*

Depoente 07: *“que desde que entrou já havia reconhecimento facial para fazer login” (doc. 36).*

Depoente 08: *“que existe o reconhecimento facial” (doc. 37).*

94. Outrossim, muito embora o conceito de “*gig economy*” seja celebrado por entusiastas das novas formas de contratação, por meio de plataformas digitais, especificamente no ramo de entregas de mercadoria, a exemplo da RAPPI, observa-se que a maior parte dos trabalhadores possuem no aplicativo a única ou principal fonte de receita. Isso se deve ao elevado índice de desemprego, que retira da população a capacidade de resistir a alternativas de trabalho, ainda que precarizadas. Neste cenário, são frequentes os casos de jornadas diárias extenuantes, prestados de forma permanente, o que demonstra o **caráter não eventual** da prestação de serviço. Nota-se que há a previsibilidade de que a prestação de serviço se repetirá indefinidamente ao longo do tempo, não sendo episódico, como se observa nos depoimentos a seguir:

Depoente 01: *“que geralmente trabalha todos os dias, exceto às terças ou em dias que tem algum tipo de compromisso pessoal, e que geralmente passa 01 final de semana em casa; que às 6h se encaminha para os pontos de maior pico, indicado pelo aplicativo ou por outros colegas condutores” (doc. 28)*

Depoente 05: *“que loga normalmente às 10 h e fica mais ou menos até 19h, mas que alguns dias fica até mais tarde” (doc. 33).*

Depoente 07: *“que costuma trabalhar das 7h até aproximadamente 20, 21h, todos os dias, inclusive sábados e domingos, sendo que folga nos domingos apenas a cada 15 dias” (doc. 36).*

Depoente 08: *“que trabalha há aproximadamente 01 ano e 04 meses como entregador na modalidade de ciclista; (...) que faz em média 80 km por dia; que trabalha aproximadamente 9h por dia para ganhar R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00” (doc. 37).*

Depoente 09: *“que trabalha mais de doze horas por dia, todos os dias da semana; que pedala cerca de 100 km por dia”* (doc. 38).

Depoente 10: *“que faz uma média de 60 km por dia; que hoje em dia trabalha cerca de oito horas por dia, mas que já trabalhou por quinze horas diárias durante quatro meses”* (doc. 39).

Depoente 11: *“que em média pedala 60 a 70 km por dia e trabalha em média umas 12h por dia”* (doc. 40).

95. Registre-se que a capacidade de os entregadores decidirem sobre o momento em que realizarão os serviços não afasta o requisito da não eventualidade. Deve-se considerar o contexto social dessa decisão. Os entregadores são remunerados por tarefas, arbitradas e quantificadas pela RAPPI. Com o intuito de alcançarem valores que possam garantir a simples subsistência, são necessários os atendimentos de muitos pedidos — dezenas diariamente — relativizando e até eliminando a vontade plena do entregador. Nesse tipo de atividade, o trabalho não acontece para atender uma realização profissional, mas em busca de justa remuneração, a qual, convenientemente para RAPPI, exige muitas horas e dias de trabalho, conduzindo o entregador a realizar o maior número possível de viagens.

96. Quanto ao requisito da **onerosidade**, não há dúvida sobre a intenção dos entregadores serem remunerados por seus serviços (aspecto subjetivo). Por outro lado, a organização da atividade econômica mostra que o responsável pelo pagamento é a RAPPI (aspecto objetivo). Pouco importa se a RAPPI informa ao consumidor o valor do frete. Na realidade, todos os custos são somados e o consumidor transfere, em transação financeira única, todo o valor para a RAPPI, a qual por sua vez, fará a gestão do dinheiro, incluindo o pagamento aos entregadores, o que acontece semanalmente (doc. 61).

97. As receitas da RAPPI são oriundas de duas cobranças distintas. Uma das fontes de recursos decorre do acréscimo de porcentagem sobre os valores dos produtos comercializados na plataforma dela. A outra corresponde ao valor do frete cobrado ou não do cliente, o qual nem sempre reflete a remuneração do entregador. No caso, o valor de cada compra realizada pelos consumidores corresponde ao valor do produto, acrescido do percentual cobrado pela RAPPI e do frete, igualmente fixado pela RAPPI. Ao consumidor cabe realizar apenas um pagamento, direcionado para a conta da RAPPI.

98. Cabe à RAPPI decidir quanto pagará aos entregadores, com o acréscimo ou não de bonificações. De acordo com a RAPPI o valor do frete “é calculado com base em um algoritmo que considera inúmeros fatores, como por exemplo a distância percorrida, tempo de deslocamento, condições climáticas entre outros” (doc. 55). Até mesmo o estado da federação é levado em consideração para a fixação do valor.

99. Somente o domínio da empresa de aplicativo sobre as entregas é que possibilita a comercialização do programa de fidelização intitulado RAPPI PRIME. Nele o consumidor mediante pagamentos fixos mensais ou anuais tem direito a entregas grátis ilimitadas (docs. 68 e 69). Acaso não pudesse garantir a existência da força de trabalho e estabelecer unilateralmente o preço do serviço de entrega, estaríamos diante de visível inaptidão empresarial, capaz de tornar insolvente a empresa. Percebe-se, desse modo, que a condição acima corrobora com a destruição da ideia falaciosa de que a RAPPI funcionaria como mera intermediadora dos serviços de entregas.

100. Como prova das afirmações acima, são os depoimentos prestados:

Depoente 01: “*que inicialmente a RAPPI fixou como taxa mínima R\$ 6,90, a cada 3 km, mais que atualmente esse valor é de R\$ 5,10 e que houve essa redução há cerca de um mês atrás; que também há o valor de R\$ 1,00 para cada Km a mais, e valor adicional por tempo e distancia (R\$ 0,15 por minuto adicional), que os motofretistas não recebem uma tabela especificando estes valores, mas que isso foi dito na reunião e que constam no pedido do aplicativo e que para receber os adicionais os motoqueiros precisam solicitar, senão a RAPPI não paga, e as vezes, mesmo solicitando a empresa não efetiva o pagamento*” (doc. 28).

Depoente 02: “*quem define tamanho de produto, fixa preço, realiza campanha promocional, é tudo a RAPPI, sem qualquer ingerência dos motofretistas;(…) que o frete mínimo é de R\$ 5,10, mas que já foi de R\$ 7,90 quando o depoente entrou no aplicativo; que quando entrou o frete mínimo de R\$ 7,90 cobria pedido de até 7 Km e quando começou a trabalhar, mas já estava no nível 03, tirava de R\$ 1.200,00 a R\$ 1.500,00 por semana; hoje se encontra no nível 06 e que recebe uma média de R\$ 1.400,00 por mês; que abaixou muito a remuneração e trabalha numa média de 12h a 15h por dia; no último domingo ganhou R\$ 107,00, tendo começado a trabalhar às 10h e*

tendo encerrado às 17h10min; costuma haver muita divergência nos valores pagos pela RAPPT” (doc. 30)

Depoente 03: *“que todos começam com o nível 01; que na época o frete mínimo era de R\$ 6,90 e que agora é de R\$ 5,10; que o frete varia de acordo com a distância; que até 5 Km é R\$ 5,10, que até 10 ou 12 Km o frete passa para R\$ 8,00 e assim por diante; (...) agora que está no nível 04, ganha uma média de R\$ 800,00 por semana” (doc. 30).*

Depoente 04: *“tira uma média de R\$ 100,00 por dia, trabalhando umas 10/11 horas na rua, sem qualquer assistência da Rappi, sem local para ir ao banheiro, se alimentar e sujeito a assalto” (doc. 32).*

Depoente 05: *“que só a Rappi define valores, tanto dos pedidos, quanto das premiações e dos descontos dados; (...) que no início fazia mais ou menos R\$ 1.000,00 por semana, mas que após a nova tabela das taxas tem feito no máximo R\$ 700,00” (doc. 33).*

Depoente 07: *“que recebe aproximadamente uns R\$ 4.000,00 por mês, que no início chegou a fazer R\$ 4.800,00 a R\$ 5.000,00, mas que as taxas baixaram muito, que chegou a fazer pedido de R\$ 4,30, sendo que quando entrou as taxas eram de R\$ 7,00; (...) que já aconteceu de o cliente cancelar um pedido na sexta feira, abriu “ticket” (chamado por e-mail) na segunda-feira, mas o pagamento do valor pela Rappi só foi acontecer na semana seguinte, pois ocorre na quarta-feira” (doc. 36).*

Depoente 09: *“que faz cerca de 2500 reais por mês; que os pagamentos e descontos são realizados por aplicativo próprio, chamado Smart MEI; que os pagamentos são semanais e que há desconto de uma taxa de sete reais por semana, além dos demais descontos, como, por exemplo, de cancelamento de pedidos; (...) que a empresa paga apenas a distância equivalente do restaurante ao local de entrega, desconsiderando a distância do local de origem ao restaurante, muitas vezes maior” (doc. 38).*

Depoente 10: *“que quando trabalhava quinze horas diárias fazia cerca de 2000 reais mensais, e atualmente faz cerca de 1500; (...) que o valor mínimo para a corrida é de cerca de cinco reais” (doc. 39).*

101. Em relação aos depoimentos prestados acima, merece atenção para a alegada redução do valor mínimo fixado por tarefa, arbitrada unilateralmente pela RAPPI. É provável que no início, possuindo menor número de entregadores cadastrados e para atrair novos trabalhadores, remunerava com determinado patamar. Ao estabelecer a margem necessária de entregadores disponíveis, impôs a redução dos valores, ainda que os custos suportados pelos entregadores tenham sofrido com a pressão inflacionária. A ideia lançada pode ser confrontada com a existência de bonificações concedidas aos entregadores nos dias e horários que acontecem o maior número de entregas, como se verá adiante.

102. No tocante à forma de remuneração, até o mês de fevereiro/2021 a RAPPI possuía parceria com a financeira SMARTMEI, a qual transferia os valores acumulados pelos entregadores uma vez por semana. Todavia, a partir de março/2021 a RAPPI incorporou a atividade e passou a transferir o montante diretamente para as contas bancárias dos entregadores, mantendo a periodicidade semanal (docs. 59 a 61).

103. Interessante mencionar a possibilidade de os consumidores gratificarem os entregadores por meio de **gorjetas**, uma vez que o termo é utilizado para destacar a verba remuneratória paga por terceiro ao empregado.

104. Finalmente, apontamos que o valor das tarifas para cada entrega realizada é fixado unilateralmente pela Rappi, variando de acordo com o tempo e a distância do trajeto, sem qualquer discussão com os trabalhadores. A soma dos altos custos para realizar a atividade e dos baixos pagamentos feitos aos entregadores faz com que os trabalhadores fiquem disponíveis por muito tempo⁽¹⁰⁾.

105. Em síntese, é a RAPPI quem contrata onerosamente e dirige os entregadores, para atender as atividades indispensáveis da empresa, beneficiando-se desta força de trabalho, com a consequente fixação e pagamento da remuneração.

106. Quanto ao requisito da **subordinação**, durante a tramitação do Inquérito Civil n. 005261.2018.02.000/8, a RAPPI sustentou de maneira pueril que “o entregador não está submisso a qualquer ordem exarada” e que os bloqueios de entregadores mal avaliados correspondem ao livre

(10) Conforme verificado no acórdão do processo n. 1000963-33.2019.5.02.0005.

exercício do direito de regular as atividades realizadas em sua plataforma (doc. 10).

107. Todavia, os argumentos lançados pela RAPPI não resistem ao confronto com a realidade. Desde o momento em que os entregadores se colocam à disposição do aplicativo, eles são inseridos na maneira pela qual a RAPPI organiza os serviços de entrega. Os entregadores devem atender aos padrões estabelecidos pela RAPPI. Não há margem de autonomia, já que não podem propor ou executar inovações. Ao contrário, devem se ater as rígidas regras configuradas para o aplicativo e havendo qualquer modificação fática, são obrigados a reportar o caso para a RAPPI. Isto é, nem sequer podem propor soluções aos problemas cotidianos.

108. Em contraste com a realidade, a RAPPI busca estabelecer perante os entregadores e a sociedade uma falsa premissa, onde exalta a autonomia dos trabalhadores para aceitar os pedidos que atenderão. A questão será retomada adiante, por ora, cumpre afirmar que a subordinação jurídica se aplica ao modo de organizar e executar o trabalho, a exemplo do trabalhador intermitente, pois não descaracteriza a relação de emprego subordinado se declinar de eventual oferta de trabalho.

109. De início, demonstra-se abaixo que a RAPPI fornece informações insuficientes para a decisão dos entregadores em relação aos pedidos direcionados para eles. Assim foram os depoimentos:

Depoente 05: *“quando chega o pedido não é possível verificar a distância, que isso é possível somente depois que aceita e o motoboy não recebe para retirar, sendo que as vezes acontece de o pedido estar 6 ou 8 km de distância; que o motoboy só vai saber o que vai ser retirado depois que aceitar o pedido”* (doc. 33).

Depoente 07: *“que o motoboy só sabe dos detalhes do pedido quando aceita o pedido, que pode dar uma quilometragem bem mais alta do que apareceu no início”* (doc. 36).

110. Por outro lado, os entregadores recebem ordens diretas no aplicativo, sendo obrigados a cumprir as rotas preestabelecidas ou mesmo tarefas, como o depósito de dinheiro nas casas lotéricas, imediatamente após receber valores dos consumidores, como condição para novos pedidos, conforme imagens capturadas a seguir (doc. 29):

(...)

111. Em situação similar, por vezes os entregadores necessitam realizar compras de produtos indicados pelos consumidores. Para tanto, utilizam **cartão de crédito pré-pago**, abastecido e controlado pela RAPPI. Veja, diferente do que a RAPPI afirma, a atividade não cessa com a intermediação, uma vez que, em certos casos, **cabe a empresa fornecer os meios necessários a aquisição dos produtos perante os fornecedores**, nos termos dos depoimentos a seguir:

Depoente 01: *“que na mesma ocasião os prepostos da RAPPI entregaram um cartão VISA CORPORATIVO pré-pago, com orientação de que o depoente utilizasse o mesmo para realizar compras, em débito, nos estabelecimentos comerciais, de acordo com os pedidos feitos pelos clientes RAPPI; que houve orientação de que quando o depoente fosse utilizar tal cartão para as compras dos clientes, encaminhasse para o suporte da RAPPI uma foto da nota fiscal ou da tela do caixa do estabelecimento, comprovando o valor da compra, para que imediatamente o setor de suporte liberasse a transação de débito para o pagamento da compra; também foi dito ao depoente que quando estivesse autorizado, a partir do nível IV, a realizar o serviço RAPPI CASH (saque e entrega de dinheiro ao cliente no valor máximo de R\$ 300,00), a RAPPI ativaría o cartão para saque; que na mesma ocasião foi dito que o uso indevido do cartão corporativo ensejaria no bloqueio imediato e permanente do condutor; que o valor da compra necessariamente tem que coincidir com o valor da nota fiscal ou foto do caixa”* (doc. 28).

Depoente 07: *“que se encontra no nível 04, mas que a Rappi agora classifica só até nível 03; que a partir do nível 03 pode pegar os pedidos pagos pelo cartão pré-pago da Rappi”* (doc. 36).

Depoente 08: *“que a lógica da RAPPI é baseada na meritocracia, tanto nas categorias de entregas que podem ser feitas como RAPPI CASH, documentos, valores que podem ser incluídos no cartão; que o depoente está no nível 04”* (doc. 37).

112. Outro exemplo de que **a RAPPI fixa a forma pela qual o trabalho é realizado**, se refere as compras que superam a capacidade de transporte dos motofretistas ou entregadores ciclistas. Nestas ocasiões, ainda que a mercadoria seja transferida e entregue para outro profissional, deve o entregador

da RAPPI manter o trajeto até o destino. Nesse sentido são os depoimentos a seguir:

Depoente 01: *“que é comum a dimensão e o peso da mercadoria não caber na “bag”, que nessas ocasiões alguns motoristas seguram as sacolas nas mãos ou acomodam no acento da moto; que quando isso ocorre o depoente, por segurança pessoal, prefere acionar via 99 TAXI, para que um carro transporte a mercadoria para seu cliente; que isso é possível porque a RAPPI possui um convênio com a 99 TAXI e que inclusive o acionamento é feito pelo suporte da RAPPI, que nessas ocasiões o motoqueiro tem que acompanhar a entrega até o destino final; que o motoqueiro recebe a taxa pela entrega fixada pela RAPPI”* (doc. 28)

Depoente 02: *“que se a entrega não couber no baú, chama a 99 para efetuar a entrega, mas que o horário que consta é a chegada do carro da 99, não recebendo o motofretista nenhum adicional pelo tempo de espera; que o suporte é quem autoriza a utilização da 99 e que o motofretista precisa comprovar a necessidade do carro, enviando as fotos dos produtos e tendo que responder a diversos questionamentos do suporte”* (doc. 30).

Depoente 03: *“que se o pedido não cabe no baú, o motofretista pode pedir o auxílio de um taxi da 99 Taxis, diretamente ao suporte da RAPPI, mas que precisa justificar e enviar fotos do tamanho do pedido para receber a autorização; que conhece um caso de uma entrega em Santos, em que não havia motoristas disponíveis naquele momento, em que a RAPPI contratou a LOGGI para fazer o serviço, constando no aplicativo da LOGGI a RAPPI como cliente”* (doc. 31).

Depoente 07: *“que costuma ficar aguardando na rua do supermercado Mambo de Pinheiros; que costuma fazer muitos pedidos de supermercado; que quando as compras não cabem na bag, a Rappi chama outro motoboy para auxiliar ou 99 Taxi”* (doc. 36).

113. Outra situação que evidencia a atividade de **transporte de mercadorias pela RAPPI** decorre das transações que envolvem a aquisição de produtos em supermercados ou outros estabelecimentos semelhantes. Neste serviço prestado pela RAPPI, o consumidor escolhe os produtos no aplicativo, os quais serão apanhados por empregados da RAPPI ou dos

próprios fornecedores, denominados *shoppers* ou *pickers*, respectivamente (docs. 44, 70 a 73). Sendo os produtos separados, estes são recebidos pelos entregadores para serem transportados até o local indicado pelos consumidores.

114. Veja como a própria RAPPI esclarece quem são os *shoppers* (doc. 75):

Quem são os Rappishoppers? São verdadeiros mestres da compra e uns dos membros mais importantes da Rappi. Eles têm a função de selecionar todos os produtos que solicitados garantindo que desejada em estado perfeito e atendendo aos seus gostos. Os RappiShoppers estão em comunicação constante com você perguntando suas preferências e, se quiser, até o envio de fotos dos produtos para que você comprove o frescor dos produtos. Eles também garantem que sua compra em Turbo-Fresh chegue em perfeito estado no caminho do mercado até sua casa. Organizam todos os produtos por categorias, sem misturar nunca carnes com itens de higiene em uma mesma sacola. Além disso, se em uma sacola tiver produtos delicados eles adesivam para que o RappiEntregador saiba que deve ter mais cuidado durante o transporte. RappiEntregadores à caminho!

115. Como se vê, o comportamento da RAPPI não pode ser tido como mera intermediação de relações comerciais de terceiros, devido ao grande envolvimento da empresa de aplicativo no processo de entrega dos produtos. Ademais, onde não há a figura do *shopper*, as coletas de produtos são realizadas pelo próprio empregador. Assim, destacam-se dos depoimentos os seguintes trechos:

Depoente 01: “*que a RAPPI dispõe de um “shopper”, que é uma pessoa responsável por ficar em alguns supermercados fazendo a separação das mercadorias solicitadas pelo cliente RAPPI*” (doc. 28).

Depoente 03: “*que existe o “shopper”, que são as pessoas que fazem compras nos mercados mais chiques; mas que se não houver shopper no local, os próprios motofretistas que fazem as compras*” (doc. 31).

Depoente 07: “*que nos supermercados grandes ficam 04 ou 05 shoppers fazendo as compras e, depois de encerradas, são enviadas para o motoboy fazer a entrega; que as vezes fica esperando os shoppers concluírem as compras*” (doc. 36).

116. Vale ponderar que a viabilidade das entregas pela RAPPI depende da existência de entregadores disponíveis para atender aos pedidos no menor tempo após a compra pelos consumidores. Nesse contexto, seria intuitivo concluir que o funcionamento do aplicativo apresentaria instabilidade acaso não houvesse entregadores à disposição ou que existindo se recusassem a atender os pedidos. Logo, é preciso que a RAPPI controle o fluxo de entregadores para atender aos consumidores em período integral, conforme promessa de ofertar entregas de produtos 24 horas por dia.

117. Como já salientado, a ausência absoluta de autonomia dos entregadores, permitiu que a RAPPI oferecesse aos consumidores o serviço de entrega turbo, como ilustrado na imagem extraída no Instagram da Rappi (docs. 74 a 76):

(...)

118. O serviço oferecido no aplicativo da RAPPI, por meio do “BOTÃO TURBO 10 MINUTOS”, tornou-se possível a partir da inauguração pela empresa de 26 *dark stores* para atender aos serviços de delivery (entrega rápida). De acordo com matéria publicada em 09.04.2021 (doc. 77)⁽¹¹⁾, que entrevistou a diretora global de Supermercados, Farmácias e Bebidas da RAPPI:

As dark stores podem ser definidas como galpões otimizados para *picking e packing* express — ou preparação e retirada rápida de pedidos. “Esses locais são organizados de acordo com o nível de saída dos produtos”, explica Bogus. “Com uma **tecnologia desenvolvida in-house**, é possível montar o pedido em menos de dois minutos dentro da *dark store* enquanto o entregador parceiro já está no caminho para retirada.”

(...)

De acordo com Bogus, entregar as compras em até 10 minutos é um comprometimento com o usuário, que receberá os produtos ainda mais rapidamente do que ocorre hoje e sem substituições ou interrupções, além de ser uma grande oportunidade para as marcas aliadas conquistarem o público por meio de ações de trade marketing. “O

(11) <https://tiinside.com.br/09/04/2021/novo-botao-turbo-do-rappi-garante-entrega-em-menos-de-10-minutos/#>.

lançamento das dark stores **permitirá ao Rappi otimizar a logística de ponta a ponta** e evitar eventuais problemas com falta de estoque ou cancelamentos, e entrega de pedidos com defeitos”, ressalta (grifo nosso).

119. Sem fantasiar! A RAPPI é uma empresa de entregas.

120. É através de incentivos financeiros que a RAPPI busca influenciar o comportamento dos trabalhadores, garante a distribuição de entregadores por todo o tempo e em várias regiões de grandes centros populacionais. A essa estratégia de controle através da fixação de pequenos objetivos e prêmios tem-se chamado de **gamificação**. Com base nos depoimentos prestados, percebe-se que a RAPPI busca maior engajamento dos entregadores, tanto para alocá-los nas regiões e horários com maior demanda, bem como para manterem-se muitas horas disponíveis e para realizar o maior número de entregas, como se vê a seguir:

Depoente 01: *“que as bonificações consistem em valor a mais por um número específico de pedidos, por exemplo, a cada 10 pedidos feitos no período de pico o motofretista ganha R\$ 50,00. (...) os serviços prestados pela RAPPI são compras em mercados, farmácias, em estabelecimentos comerciais em geral; que esse é o nível básico, tipo I, que o condutor inicial presta; que são 05 níveis de serviço, de acordo com a experiência do condutor; quanto mais entregas o condutor faz, vai subindo o nível”; (...) que a RAPPI tem várias campanhas promocionais para incentivar o serviço de frete; que as campanhas são encaminhadas diretamente por mensagem com direcionamento para o aplicativo; que embora a bonificação seja desejada pelos condutores, é também um motivo de desgaste, pois faz com que os condutores estendam sua jornada; (...) que o aplicativo não estabelece claramente um sistema de plantão de horários para os condutores, entretanto, quando lançam a campanha promocional o aplicativo exige que o condutor se inscreva na campanha, controlando assim o número de condutores disponíveis, que isso acontece principalmente de sábado e domingo” (doc. 28).*

Depoente 03: *“que a empresa costuma fazer campanhas promocionais em horários e dias de baixa frequência, como dias chuvosos e feriados; que a campanha consiste em um frete maior se o trabalhador aceitar um número determinado de pedidos, como por exemplo,*

R\$ 100,00 se aceitar 07 pedidos no horário das 19h às 23h; que muitas vezes a RAPPI mexe no sistema para impedir que o motofretista consiga concluir os pedidos da promoção, pois assim ele vai embora para casa e não continua no trabalho, como por exemplo não tocar o aplicativo para o último pedido até bem próximo ao horário final da promoção” (doc. 31).

Depoente 04: *“que as campanhas promocionais são todas feitas pela Rappi, por exemplo, três horas para realizar sete pedidos, nesses casos, o motofretista corre risco de vida com a pressa para cumprir as promoções, e no final eles sempre arrumam um jeito de não pagar as promoções” (doc. 32)*

Depoente 07: *“que as promoções na Rappi mudaram, sendo agora, por exemplo, a cada entrega mais R\$ 5,00, ou seja, prêmios bem menores do que antes, quando era de, por exemplo, a cada 10 entregas, R\$ 100,00” (doc. 36).*

Depoente 08: *“que quanto mais viagens faz, ganha prêmios como capacete e descontos em equipamentos; (...) que as promoções feitas pela RAPPI ocorrem em dias de chuva ou feriados, finais de semana, ou situações que tem menos entregadores disponíveis; que se dão da seguinte forma: a cada entrega ganha R\$ 80,00, por exemplo” (doc. 37).*

Depoente 10: *“que a Rappi costuma lançar promoções para incentivar que apareçam entregadores, como, por exemplo, “três entregas por 20 reais” (doc. 39).*

121. A divulgação das “promoções”, são encaminhadas diretamente aos *smartphones* dos entregadores, conforme imagens abaixo (doc. 29):

(...)

122. O problema é que o formato dessas promoções instiga os entregadores a trabalharem por muitas horas seguidas e a conduzirem seus veículos em maior velocidade, aumentando consideravelmente o risco de acidentes.

123. A RAPPI, de forma voluntária e consciente, com a finalidade de aumentar os lucros da empresa, oferece recompensas que exige dos ganhadores um comportamento nocivo a segurança própria e de terceiros,

como no caso da campanha “MOTO LOKA”, onde foram premiados os entregadores com mais entregas em São Paulo (docs. 78 e 79). O nome da campanha basta para vislumbrar a consequência esperada pela RAPPI, já que a loucura será do entregador, não do objeto.

124. Outro exemplo foi a promoção “Novembro Premiado”, em São Paulo, no fim do referido mês em 2020, com duração de 10 dias. Os trabalhadores recebiam pontos por cada entrega, a depender do dia da semana em que trabalhavam⁽¹²⁾. No fim do período, foram contabilizados quantos pontos cada um dos entregadores realizou e os 100 primeiros foram premiados.

125. A situação acima não é pontual. Em dezembro de 2020, a RAPPI realizou outras campanhas nos municípios de Curitiba e Porto Alegre, as quais foram denominadas de “CORRIDA MALUCA”⁽¹³⁾ (docs. 80 e 81). No site da RAPPI a empresa deixa claro o objetivo: “*os ganhadores serão aqueles que mais correrem no período ativo da promoção*”.

126. A ilicitude deste tipo de conduta foi estabelecida na Lei n. 12.436, de 6 de julho de 2011, a qual veda o emprego de práticas que estimulem o aumento de velocidade por motociclistas profissionais, tais como: *I – oferecer prêmios por cumprimento de metas por números de entregas ou prestação de serviço; II – prometer dispensa de pagamento ao consumidor, no caso de fornecimento de produto ou prestação de serviço fora do prazo ofertado para a sua entrega ou realização; III – estabelecer competição entre motociclistas, com o objetivo de elevar o número de entregas ou de prestação de serviço.*

127. Outra maneira de mitigar a capacidade dos entregadores aceitarem ou recusarem as corridas acontece por meio da aferição da **taxa de aceitação**, a qual irá interferir na quantidade de novos pedidos que serão enviados. Portanto, a eventual recusa no aceite dos pedidos produz efeitos no relacionamento entre o entregador e a RAPPI. Na realidade, **inexiste a**

(12) Os trabalhadores recebiam 1,5 ponto para cada entrega realizada às segundas-feiras, 1 às terças, 1 às quartas, 1 às quintas, 1,5 às sextas, 2 aos sábados e 3 aos domingos (RAPPI. Participe do Novembro Premiado São Paulo. Disponível em: <https://blogbra.soyrappi.com/novembro-premiado>. Acesso em: 03 dez. 2020).

(13) De acordo com a Wikipédia: *Wacky Races (no Brasil: Corrida Maluca e em Portugal: A Mais Louca Corrida do Mundo) é uma série de desenho animado produzida pela Hanna-Barbera e lançada pela CBS que foi produzida entre 14 de setembro de 1968 a 4 de janeiro de 1969[1], rendendo 34 episódios. Os competidores buscavam o título mundial de “Corredor Mais Louco do Mundo”.*

plena liberdade do entregador, que verá a taxa de aceitação reduzir caso decida por recusar determinados pedidos, como mostra a figura abaixo (doc. 23):

(...)

Depoente 02: “*que conforme não há aceitação dos pedidos a taxa de aceitação despenca e conseqüentemente a remuneração*” (doc. 30).

Depoente 05: “*que no começo a Rappi mandava o pedido para vários motoboys e pegava quem aceitasse primeiro, que atualmente o pedido é direcionado para um determinado motoboy, que já é definido antes pela Rappi e o motoboy apenas aceita ou não o pedido; que se o motoboy achar que não é viável, recusa o pedido e a Rappi encaminha para outro; que acontece de a Rappi deixar de encaminhar pedidos se o motoboy faz muitas recusas*” (doc. 33).

128. Na mesma linha, a RAPPI desenvolveu o mecanismo de “**auto-aceitação**”, o qual permite ao entregador aderir a todos os pedidos dirigidos a ele, eliminando o poder de escolha. É por meio dessa opção que se ativa outra condição, denominada **Rappi Goleada**, que dará ao entregador prioridade para receber mais pedidos. Segue o informativo da empresa sobre o assunto (docs. 62 e 63):

(...)

129. Em resumo, a **RAPPI exerce o controle da disponibilidade de entregadores de acordo com os interesses da empresa**. Para tanto, se vale do mecanismo de maior ou menor retribuição nos valores das entregas, de acordo com os horários ou tipos de serviço. Com isso, o cenário torna-se favorável para a empresa, em detrimento da suposta liberdade dos entregadores (doc. 64).

130. Como se vê, a suposta liberdade do trabalhador é contornada pela RAPPI por meio de instrumentos que servem para manipular o conjunto de entregadores, tornando o processo de aceitação de pedidos “uma perda de tempo”, nas palavras da RAPPI. Sabe-se que grande parte dos entregadores possuem nas atividades junto aos aplicativos a única fonte de renda. Não é razoável pensar que a vontade dos entregadores persistirá frente à estrutura de organização da empresa, pois, aqueles entregadores que não se adequarem, poderão ser bloqueados no aplicativo ou receberão

poucos pedidos e com valores menores, tornando inviável a continuidade do comportamento não esperado pela RAPPI.

131. Em outra vertente da ausência de autonomia e da existência de relação subordinada entre entregadores e RAPPI, verifica-se a imersão do domínio da empresa na **subordinação algorítmica** dos entregadores. De acordo com os depoentes, desde a primeira habilitação no aplicativo, por meio de *smartphone*, deve-se permitir acesso aos dados pessoais do aparelho (contato, câmera e localização). Além disso, os entregadores são informados das entregas e roteiros a serem seguidos por meio do aplicativo, sem possibilidade de agirem em desconformidade com as determinações, uma vez que são ostensivamente monitorados: Veja os depoimentos a seguir:

Depoente 01: *“que ao baixar o aplicativo teve que autorizar o acesso a todos os seus dados pessoais, tais como contatos, câmera, localização; (...) que quando toca a chamada, o condutor aceita no aplicativo e se desloca para o estabelecimento comercial; que o aplicativo indica o tempo em que o serviço tem que ser realizado; (...) que se o condutor ultrapassar o tempo indicado pelo aplicativo, aparece uma tela de alarme e a opção de solicitar a extensão de tempo; que se isso não for feito a RAPPI retira o pedido do condutor e encaminha para outro condutor, aplicando uma penalidade de bloqueio temporário para o condutor; (que ao chegar no cliente o depoente tem que acionar a tecla “chequei no cliente”); (...) que o suporte também pode fazer alteração na rota e no serviço prestado pelo condutor, tipo alterar produto, endereço de entrega, independente da sua vontade; que uma vez aceito o serviço o condutor não pode cancelá-lo, sob pena de bloqueio temporário do aplicativo” (doc. 28).*

Depoente 02: *“quando instala o aplicativo tem que autorizar o acesso dos dados pessoais, não pode desabilitar estes itens; (...) que é monitorado o tempo todo com o localizador do celular; que mesmo com o aplicativo desligado a localização continua sendo enviada para a RAPPI; que apenas quando desliga o localizador do celular é que não é monitorado pela RAPPI; (...) que não consegue negociar diretamente com o cliente a entrega; que a ligação é monitorada; (...) que tudo é feito com a intermediação do aplicativo; (...) que é obrigado a seguir a rota pelo aplicativo; que a RAPPI monitora esta rota” (doc. 30).*

Depoente 03: *“No aplicativo da RAPPI ela tem controle total do motofretista, localização, reconhecimento facial, chat; que quando faz o cadastro no aplicativo é obrigado a autorizar o acesso aos dados pessoais, como contato, câmera, localização, e não tem como desabilitar esses itens; (...) a escala de serviço e a ordem de entrega deve ser aceita pelo motofretista, a RAPPI que faz o controle de como o serviço será feito, sem margem de decisão e de escolha para o motofretista; que é monitorado o tempo de entrega dos produtos e de compra e entrega; (...) que não pode negociar diretamente com o cliente a entrega, tudo tem que passar pela RAPPI; que a plataforma consegue deslocá-lo de uma corrida para outra e ele não pode interferir em nada”* (doc. 31).

Depoente 04: *“que quando instalou o aplicativo teve que autorizar o acesso dos dados pessoais (contato, câmera, atualização); que esses dados não podem ser desabilitados; (...) não há escala de serviço, é de acordo com a necessidade das entregas, não pode mudar a ordem dessas entregas, do jeito que eles mandam, tem que fazer; tem que cumprir a rota fixada pelo aplicativo, o tempo de buscar o produto de um lugar para outro é todo monitorado pela Rappi”;(...)* disse que o contato com a Rappi é muito difícil, pois é somente por chat” (doc. 32).

Depoente 05: *“que quando instala o aplicativo ele pede acesso aos dados pessoais, localização, câmera, que é obrigado a autorizar o acesso a estes itens para realizar o serviço, não sendo possível desabilitar”* (doc. 33)

Depoente 07: *“que no aplicativo precisa dar acesso aos dados pessoais, câmera, localização etc, não podendo desabilitar; que numa ocasião ficou aguardando por horas a realização de um pedido e que precisou ir ao banheiro, tendo, por isso, desabilitado a localização no aplicativo; que por conta desta desabilitação foi bloqueado no sistema por 04 horas e perdeu o pedido”* (doc. 36).

Depoente 08: *“que quando entra na promoção do aplicativo é obrigatório seguir o roteiro determinado pela empresa; que é acompanhado por geolocalização”* (doc. 37).

132. Mais uma maneira de a RAPPI manter os entregadores subordinados se dá no exercício do **poder disciplinar**, em que existe direta coerção

sobre qualquer atividade dos entregadores. **O principal instrumento utilizado pela RAPPI é o bloqueio dos entregadores, que pode ser temporário ou definitivo.** Logo, os entregadores devem agir de acordo com as diretrizes da RAPPI, se qualquer autonomia, sob pena de serem impedidos de prosseguir na atividade. Nessa linha são os depoimentos a seguir:

Depoente 02: *“que não pode alterar a ordem de entrega, sob pena de bloqueio de 04 horas; que também há bloqueio de 04 horas se houver cancelamento, tanto pelo entregador, quanto pela própria RAPPI; (...) que é desconectado do aplicativo se ficar 01 mês sem trabalhar e não consegue voltar, mesmo que cumpra novamente os requisitos; (...) que já ficou 04 dias bloqueado, sem poder trabalhar, por ter discutido com o cliente”* (doc. 30).

Depoente 03: *“Se você pega o pedido e depois cancela, fica bloqueado por 04 horas, esses bloqueio ocorre se desligar o aplicativo também; se a própria RAPPI ou o cliente cancela com o motofretista o pedido que já foi comprado, esse pedido tem que ser devolvido sob pena de desconto e responsabilização do motofretista em pagar isto; e no domingo a central fica fechada e motofretista tem que se virar para guardar o pedido; (...) ; que um colega ficou uma semana sem logar e a sua autorização para trabalhar na RAPPI foi revogada”* (doc. 31).

Depoente 04: *“(...) pode desligar o aplicativo, mas na hipótese de acontecer um imprevisto, por exemplo, furar um pneu, tem que comunicar e mandar foto para o aplicativo e fica bloqueado por quatro horas; às vezes, dívida do cliente vem para você; que essa semana ficou uma hora em uma hamburgueria (eles não pagam hora de espera) e o cliente depois cancelou o pedido; que teria que pegar o produto, levar até a Lins de Vasconcelos, sem receber nada por isso; que em razão do tempo, ficou com o hamburguer e arcou com a dívida de R\$ 55,00; (...) que não pode negociar diretamente a entrega com o cliente, tudo é monitorado pela Rappi; que às vezes tem que guardar o pagamento em dinheiro do cliente e dependendo da quantidade, às vezes com R\$ 50,00 a Rappi bloqueia o motofretista, que tem que depositar na lotérica para conseguir o desbloqueio; tudo isso é feito sem receber um centavo”* (doc. 32).

Depoente 05: *“que acontece de a Rappi enviar o pedido com o valor e com o número de km, e depois que o motoboy aceita, em razão de o*

caminho não ser em linha reta, a quilometragem ser maior e, se desistir do pedido, fica bloqueado, atualmente por no mínimo 04 horas além da dívida; (...)se o pedido for cancelado pelo cliente ou pelo suporte, o motoboy não recebe pela corrida, a não ser que o pedido esteja dentro da bag e ele entregue no atendimento presencial, e mesmo assim, para receber a corrida, tem que reportar e-mail e aguarda a boa vontade da Raapi, responder ou pagar” (doc. 33)

Depoente 07: *“que nas últimas semanas ficou mais ou menos 06 dias bloqueado por conta de dois pedidos de Rappi Cash que foram cancelados porque o sistema da própria Rappi caiu e o sistema de devolução do dinheiro demora 72h, sendo que nesse período de espera ficou totalmente bloqueado” (doc. 36).*

Depoente 10: *“que já aconteceu de, ao fazer a entrega de pedido muito distante, o pedido continha milk shake e foi danificado e que, por conta disso, bloqueou por uma semana o depoente” (doc. 39).*

133. Além disso, a RAPPI impõe obrigações onerosas aos entregadores, que se não atendidas podem gerar dívidas, como acontece na política de cancelamento de pedidos. A RAPPI permite aos consumidores cancelarem pedidos depois que são aceitos pelos entregadores. Nessa hipótese, para que sejam remunerados pelo pedido, necessitam levar o produto até a central da RAPPI. Do contrário, são responsabilizados pelo produto, sendo o valor da compra transformada em dívida do entregador (docs. 82 e 83).

134. O artigo 427 do Código Civil estabelece que a proposta obriga o proponente. Sendo assim, após o aceite do pedido pelo entregador, o consumidor não poderia desistir imotivadamente da compra. Entretanto, a RAPPI oferece essa vantagem para o consumidor, em detrimento do entregador. Note que, mais uma vez, a RAPPI, agindo *contra legem*, retira a autonomia do entregador na prestação de serviço, impondo a este a obrigação de levar o produto a lugar distinto do aceite inicial, sob pena de responder pelos prejuízos. Contudo, na perspectiva da hipossuficiência dos entregadores, a legalidade da conduta da RAPPI é bastante questionável, ao mesmo tempo em que escancara a existência de relação jurídica subordinada. A seguir trechos de depoimentos prestados sobre o assunto:

Depoente 08: *“que as devoluções de produtos têm que ser feitas na base da RAPPI, localizada na Rua Lins de Vasconcelos” (doc. 37)*

Depoente 09: “*que se o cliente cancelar depois de o entregador chegar ao restaurante, perde a viagem, e, se o produto estiver com o entregador, ele arca com a dívida e tem de devolver o produto à central da Rappi*” (doc. 38).

Depoente 11: “*que se houver cancelamento e o entregador estiver com o produto, a dívida será dele até ele devolver na Lins de Vasconcelos; que na sede há sempre muitas filas para a devolução de produtos*” (doc. 40).

135. Se não bastassem as regras aplicadas pela RAPPI, outra hipótese de os entregadores serem bloqueados acontece por meio da **avaliação dos consumidores**. Nesse caso, igualmente aos anteriores, os entregadores não possuem meios de defesa apta a influenciar no resultado. Basta que existam reclamações ou algumas avaliações negativas e os entregadores podem ser bloqueados da plataforma pela RAPPI. É o que disseram os depoentes:

Depoente 02: “*que a avaliação não está funcionando direito e que é feita por cliente e que a média dos que fazem é de 02 para cada 30*” (doc. 30).

Depoente 03: “*a avaliação do serviço é feita a cada pedido pelo cliente*” (doc. 31).

Depoente 05: “*que a pessoa é desligada do aplicativo quando é má avaliada pelo cliente ou que foi bloqueada 02 vezes, não havendo direito de defesa, sendo que a Rappi nem lê as mensagens de explicação do motoboy; que a avaliação do serviço é feita somente pelo cliente*” (doc. 33).

Depoente 06: “*que foi bloqueado da Rappi há aproximadamente 01 ano; que o bloqueio se deu por razões que o depoente até hoje não sabe explicar; que nunca obteve uma resposta objetiva da Rappi; que na época deduziu que teria sido por algum problema num pedido, com frete no valor de R\$ 6,90; que atendeu já na hora de ir de volta para a sua casa e que, na ocasião entrou em contato com a cliente para saber que problema teria ocorrido, mas que a cliente entrou em contato com a Rappi, mas que depois disso o depoente foi bloqueado, sabendo depois disso, por e-mail que teria ocorrido por conduta irregular, garupa e violação do produto; que não teve direito de se defender; que enviou alguns e-mails para a Rappi, mas nunca teve*

nenhuma resposta e nunca foi ouvido pela Rappi; que o bloqueio, depois da decisão final da Rappi, que ocorreu em junho de 2018, se tornou definitivo; que o bloqueio da Rappi, pelo que o depoente ouviu falar, é pelo resto da vida” (docs. 34 e 34).

136. Ainda, destacamos que a empresa estabelece em seus termos e condições 13 hipóteses em que o entregadores pode ser bloqueado: (i) pelo descumprimento do termo; (ii) por liberalidade da Rappi; (iii) má qualidade na prestação dos serviços; (iv) prática de delitos ou de atos que “contravenham as normas e bons costumes em detrimento da plataforma”; (v) envolvimento do entregador em investigação ou processo penal; (vi) afetar o patrimônio ou boa-fé da empresa; (vii) uso das marcas da Rappi sem autorização prévia; (viii) promover outras empresas por meio da plataforma sem autorização; (ix) usar o aplicativo para financiar terrorismo; (x) utilizar a plataforma para lavagem de ativos; (xi) prover informação falsa à Previdência Social; (xii) não ter as licenças necessárias para trabalhar; e (xiii) violação de normas jurídicas ou incompatibilidade com a plataforma⁽¹⁴⁾.

137. Merece destaque, também, a **representação empresarial da RAPPI pelos entregadores**. Durante os depoimentos prestados, restou evidente que os trabalhadores reconhecem prestar serviços e serem remunerados pela RAPPI. Outrossim, a empresa estimula a criação dessa identidade, colocando à disposição dos entregadores, quer como opção de compra, quer como premiações por metas alcançadas, bags, bonés, camisas, cortas ventos. No portal da SoyRappi são disponibilizados boletins informativos mensais, onde são apresentadas orientações e a imagem do entregador RAPPI. Os itens não são de uso obrigatório, mas são recomendados pela RAPPI (docs. 84 e 85). A seguir o boletim Rappi Entregador de novembro de 2021:

(...)

138. Por fim, cumpre registrar o sistema de pontuação que a empresa estabelece. Ele determina a frequência e as áreas nas quais os entregadores podem receber trabalho. O sistema funciona da seguinte maneira: (i) em uma semana, os trabalhadores acumulam pontos, conforme o horário em que realizam entregas e o nível de aceitação das ofertas de trabalho que recebe; (ii) na semana seguinte, de acordo com a pontuação que o trabalhador

(14) RAPPI. Termos e condições de uso de plataforma virtual “Entregador Rappi”. cit., seção 21.

obteve na semana anterior, a empresa estabelece os locais e horários que o entregador poderá receber ofertas de trabalho⁽¹⁵⁾.

139. Os trabalhadores podem acumular pontos realizando entregas em dois principais momentos do dia: (i) de segunda à quinta-feira, das 0h à 7h59; (ii) das 18h da sexta-feira até às 23h59 do domingo. Em ambos os momentos, todas as regiões ficam disponíveis para os entregadores trabalharem. Os pontos são atribuídos da seguinte forma: 2.600 por pedido quando o trabalhador também é responsável por comprar os produtos que deve entregar; 2.400 por pedido quando o entregador retira o pedido com o *shopper* (que é responsável por efetuar a compra de clientes da Rappi em lojas físicas e direcioná-la ao entregador); 2.000 por pedido para as demais entregas⁽¹⁶⁾.

140. É possível receber pontuação extra nos dias em que o trabalhador tem uma boa taxa de aceitação e finaliza todas as ofertas de trabalho que recebe, ou seja, não cancela nenhuma entrega que se comprometeu a fazer. Os pontos são atribuídos da seguinte maneira: (i) 1.000 por dia quando o entregador executa todas as ofertas de trabalho aceitas; (ii) 20.000 por dia quando a taxa de aceitação fica entre 85% e 100% e 10.000 por dia quando essa taxa fica entre 70% e 85%⁽¹⁷⁾.

(...)

141. A RAPPI organiza a distribuição de trabalho a partir do sistema de pontuação dividindo a cidade em zonas, em períodos do dia (manhã, almoço, tarde e jantar) e em duas categorias (“talvez” e “garantido”). Se os pontos acumulados pelo trabalhador o colocam como “garantido” em uma determinada zona em um dado período, assegura-se que receberá ofertas de trabalho e será priorizado. Se estiver como “talvez”, o entregador receberá trabalho dependendo da demanda em uma determinada zona em um dado período. Nos casos em que o trabalhador não possui pontos para atuar em uma zona, a empresa indica que ele deve procurar trabalho em outras regiões da cidade. Outra diferenciação feita pela Rappi se refere ao modal de transporte utilizado pelos entregadores: a

(15) RAPPI. Afinal, como eu ganho pontos Rappi? Disponível em: <https://blogbra.soyrappi.com/pontosrappi>. Acesso em: 03 dez. 2020.

(16) *Id. Ibid.*

(17) *Id. Ibid.*

pontuação mínima exigida de quem utiliza bicicleta é mais de duas vezes maior daqueles que usam carros ou motocicletas⁽¹⁸⁾.

(...)

142. Além do sistema de pontuação, a RAPPI adota uma política de níveis, que diferencia os tipos de ofertas de trabalho que o entregador pode receber em relação às categorias e métodos de pagamento. Ao se cadastrar na plataforma, o entregador ingressa no nível 1 e pode realizar entregas de restaurantes, supermercados, lojas de conveniência, farmácias, hipermercados e lojas de bebidas, desde que o pagamento não seja em dinheiro. Quando o trabalhador realiza 30 entregas, passa para o nível 2, que também lhe permite também fazer entregas relacionadas ao RappiCash (entrega de dinheiro) e RappiFavor (entrega de qualquer produto) e pode receber pagamento em dinheiro. Ao realizar 80 entregas, o trabalhador passa para o nível 3 e recebe pedidos de todas as categorias com todos os métodos de pagamento⁽¹⁹⁾.

143. Apesar da RAPPI não deixar expressa a periodicidade em que avalia a quantidade de entregas realizadas para manter ou rebaixar os trabalhadores de nível, o regramento exposto em seu sítio eletrônico indica que isso ocorre⁽²⁰⁾. A queda de nível implica a redução de ganhos e do recebimento de trabalho⁽²¹⁾.

144. Houve recente mudança no “sistema de valorização de entregadores”. Atualmente, os entregadores são classificados em quatro níveis: Alerta, Bronze, Prata e Diamante. Por meio dessa distribuição, a RAPPI selecionará os entregadores, ofertando melhores condições para os que tiverem mais bem ranqueados, inclusive concedendo prioridade na escolha de reservas (doc. 86).

(...)

145. A atribuição de pontos nesse sistema ocorre da seguinte forma:

(...)

(18) RAPPI. São Paulo: Onde eu vejo os meus PontosRappi e quais regiões eu posso acessar? Disponível em: <https://blog.soyrappi.com/saopaulo>. Acesso em: 03 dez. 2020.

(19) *Id. Ibid.*

(20) *Id.* Níveis novos e melhores para você. Disponível em: <https://blogbra.soyrappi.com/niveis-novos-melhores-para-voce>. Acesso em: 03 dez. 2020.

(21) Conforme verificado no acórdão do processo n. 1000963-33.2019.5.02.0005.

146. Nesse sistema, torna-se insubsistente a afirmação de que os entregadores possuem liberdade para trabalhar onde e quando quiserem, pois os locais estratégicos, que possibilitaram maior quantidade de pedidos, devem ser reservados por aqueles entregadores classificados nos maiores níveis. Dessa forma, há o acirramento da competição entre os entregadores, que devem atender aos parâmetros fixados unilateralmente pela RAPPI a fim de buscar maior retorno (doc. 87).

147. De acordo com o item 5, “ii”, do Termo e Condições de Uso de Plataforma Virtual “Sou Rappi” (doc. 42 e 43): “*A oferta e seleção das entregas ao ENTREGADOR dependem do âmbito territorial de operação que ele se encontre e da capacidade de entrega dos PRODUTOS requisitados pelo CONSUMIDOR. Cabe à OPERADORA definir o melhor meio de entrega*”.

148. Portanto, a atividade de entregadores amolda-se perfeitamente aos requisitos necessários para caracterizar a relação de emprego, consistindo em fraude contra a relação de trabalho a negativa do reconhecimento do vínculo pela RAPPI.

149. Por consequência à ilícita forma de contratação, **a RAPPI atua para transferir os riscos do negócio aos entregadores**. No que tange à atividade propriamente, a RAPPI não remunera o tempo ocioso dos entregadores, no qual eles aguardam por novos pedidos. Nem sequer o trajeto entre o ponto em que recebem a chamada até o estabelecimento comercial, em que existe a utilização de recursos e esforço físico, serve para calcular a remuneração dos entregadores.

150. Dessa forma, a RAPPI consegue manter uma verdadeira multidão conectada ao seu aplicativo, ao passo que distribui novos pedidos, a partir dos critérios de prioridades definidos pela própria empresa. A dinâmica é bastante lucrativa para a RAPPI, pois não precisa suportar qualquer custo em momentos de baixa procura pelos consumidores.

151. De igual maneira, a RAPPI se beneficia do uso de bens pertencentes aos entregadores, sem qualquer contraprestação. São os entregadores que se responsabilizam pela aquisição ou aluguel de carros, motocicletas ou bicicletas, pelo combustível necessário, o reparo dos veículos, bem como a aquisição de *smartphone* e a mensalidade de planos de celular e de *internet*. Novamente, situações cotidianas, como a colisão do modal, furto

ou roubo não precisam ser computados nos custos da RAPPI, uma vez que absorvidos pelos entregadores, como relatado ao MPT, *in verbis*:

Depoente 08: “*que as perdas são arcadas pelos próprios entregadores, bem como a manutenção das bicicletas; que não utiliza bicicleta de aluguel, mas sua própria bicicleta*” (doc. 37).

Depoente 09: “*que a empresa não fornece equipamento de proteção; que utiliza apenas capacete comprado pelo próprio depoente; que a bag foi comprada pelo depoente, bem como ele arca com a manutenção da bicicleta; que mora na Zona Leste e costuma esperar os pedidos na República, onde também esperam mais ou menos 30 ciclistas; que deixa a bicicleta no bicicletário do parque Dom Pedro e apenas uma vez por semana a leva de volta para casa, para realizar manutenção; que quando precisa usar o banheiro utiliza o do McDonald’s, pois o do Shopping Light cobra dois reais para seu uso; que costuma comer marmita na própria rua, muitas vezes sentado no chão; que fica no calçadão da praça da República, pois na praça há muitos usuários de droga e prostituição*” (doc. 38).

152. Para além da transferência do risco do negócio aos entregadores, com repercussão financeira, oportuno destacar que, por si só, a atividade de entregas consiste em trabalho perigoso. É notório que o trânsito de veículos nos centros urbanos apresenta altas taxas de acidentes, sendo este o contexto em que são inseridos os entregadores.

153. Existem, ainda, outros riscos sociais, como as hipóteses em que os entregadores são vítimas de crimes, como roubo ou racismo, como são os depoimentos a seguir:

Depoente 07: “*que em outra ocasião foi atender um pedido com pagamento a ser feito pelo cliente na hora da entrega, mas se tratava de um roubo, tendo entregado todos os produtos e, depois, tendo que fazer boletim de ocorrência na delegacia de polícia e abrir “ticket” para solicitar valores para a Rappi*” (doc. 36).

Depoente 08: “*que o depoente já passou por algumas situações que considera racismo nos locais onde recebeu o pedido, como por exemplo o restaurante que a funcionária guardou os celulares que estavam no balcão ao se deparar com a presença do depoente*” (doc. 37).

154. Não obstante, **a conduta da RAPPI interfere na ampliação da exposição aos riscos à saúde e à vida.** Os depoimentos prestados ao Ministério Público do Trabalho revelaram que a conduta da RAPPI instiga os entregadores a cumprirem **jornadas extenuantes, conduzindo os veículos acima da velocidade permitida, sem descansos adequados**, assim como realizar o **transporte de mercadorias com o peso de carga não compatível aos modais acionados pelo aplicativo** (motocicleta ou bicicleta), no que pese a alternativa em solicitar o auxílio de outro veículo, na forma tratada acima.

Depoente 01: *“que teoricamente a RAPPI orienta que apenas produtos que caibam dentro da “bag” podem ser transportados, entre 08 a 10kg, porém na prática isso não ocorre, principalmente em caso de compras em supermercado; (...) que é comum a dimensão e o peso da mercadoria não caber na “bag”; que nessas ocasiões alguns motoristas seguram as sacolas nas mãos ou acomodam no acento da moto”* (doc. 28).

Depoente 04: *“quem define o tamanho, tipo de produto, fixa preço, concede descontos e premiações é tudo a Rappi; esses dias, teve que levar um produto que não coube na bag e teve que levar no braço”* (doc. 32).

Depoente 10: *“que sabe de situações em que colegas tiveram de carregar objetos muito pesados em bicicletas, como, por exemplo, cadeiras de praia e sacos de ração; que o aplicativo não faz a seleção do tipo de entregador com o tipo de produto equivalente; que a Rappi não faz qualquer controle das distâncias que os entregadores devem percorrer para realizar os pedidos; que o depoente já realizou uma única entrega de 8 km”* (doc. 39).

Depoente 11: *“que dependendo do produto, os entregadores têm que ajudar um ao outro, pois não tem condições de carregarem sozinhos; que já chegou a carregar 05 fardos de cerveja e 4 refrigerantes de 2 litros”* (doc. 40).

155. Noutro giro, a RAPPI presta auxílio deficiente aos entregadores quando, por qualquer motivo, como mal súbito ou acidente, existe a necessidade de o entregador ser acudido por terceiros. Sobre o assunto, mereceu

destaque na mídia a morte do entregador Thiago de Jesus Dias, que sofrendo um AVC durante a execução de entrega pela RAPPI, teve negligenciado o necessário auxílio pela RAPPI, a qual, sendo contata, preocupou-se somente com as próximas entregas, que deveriam ser canceladas, conforme relatado pela consumidora do aplicativo que presenciou a ocorrência (docs. 65 a 67).

156. Os depoimentos prestados ao Ministério Público do Trabalho confirmam a falta de assistência pela RAPPI, como se vê na transcrição de trechos abaixo:

Depoente 02: *“que no caso de acidente no trânsito não há qualquer assistência; que ontem sofreu um acidente; que um rapaz bêbado caiu em cima da moto e ao comunica a RAPPI que se preocupou com o pedido em primeiro lugar e não com a integridade física”* (doc. 30).

Depoente 03: *“a empresa não fornece nada, nem um capacete de proteção; se o motofretista fizer sem capacete a entrega a RAPPI não tem nenhum controle, se sofrer qualquer acidente, não tem qualquer assistência da RAPPI e fica bloqueado ainda”* (doc. 31).

Depoente 04: *“no caso de um acidente, não há qualquer assistência por parte da Rappi, que em regra se preocupa com o produto, se foi retirado ou não”* (doc. 32)

Depoente 09: *“que já aconteceu de furar o pneu durante algumas entregas para a Rappi e a empresa cancela o pedido, repassa a dívida e bloqueia o cadastro, além de o depoente ter de entregar os pedidos na central da Rappi, na rua Lins de Vasconcelos; que conhece caso de entregador que sofreu acidente, atropelado por moto, e que a Rappi não deu qualquer apoio; que a empresa alega haver seguro de vida para os entregadores, mas que o depoente nunca tomou conhecimento dele”* (doc. 38).

Depoente 10: *“que a bicicleta é do próprio depoente; que sofreu acidente na ciclofaixa do Viaduto do Chá durante entrega para Rappi; que já aconteceu de furar pneu, nesses casos o pedido é cancelado e a dívida fica com entregador até que ele devolva o pedido na central da Lins de Vasconcelos”* (doc. 39).

Depoente 11: *“que já teve pequenos acidentes e que já teve um mais grave, no qual machucou o joelho e tem sequelas até hoje; que neste*

acidente entrou em contato com o suporte e a única preocupação foi se teria condições de concluir a entrega, não havendo qualquer questionamento sobre as consequências do acidente e se ele estava bem; que nesta ocasião fez uma entrega a pé e mancando” (doc. 40).

157. Outrossim, no bojo do Inquérito Civil n. 005261.2018.02.000/8, o Ministério Público do Trabalho entrevistou diversos entregadores da RAPPI, por ocasião de **diligência realizada na Praça da República, no município de São Paulo, tendo sido realizada no mês de março de 2020**, com a presença de Auditores Fiscais do Trabalho. Na ocasião foram ouvidos três motociclistas e vinte e um ciclistas (doc. 41).

158. Levando em consideração apenas o grupo de entregadores ciclistas, observou-se tratar de trabalhadores jovens, do sexo masculino, preponderantemente na faixa etária dos 20 anos, cadastrados a menos de um ano na RAPPI. Neste grupo, os entregadores trabalham, diariamente e em média, mais de 10 horas, para realizar 12 entregas, percorrendo por volta de 40 quilômetros. Além disso, aproximadamente 70% dos entrevistados declararam serem pardos ou negros.

159. Necessário registrar que a RAPPI se recusou a prestar informações sobre os entregadores, ainda que instada pelos Auditores Fiscais do Trabalho, bem como pelo Ministério Público do Trabalho (docs. 55 e 88, respectivamente).

160. Os resultados da diligência supracitada são similares à “Pesquisa do Perfil dos Entregadores Ciclistas de Aplicativo”, realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas (Aliança Bike), que, entre os dias 20 e 30 de junho de 2019, entrevistou 270 entregadores, distribuídos em diversos pontos do município de São Paulo (docs. 89 a 91).

161. De acordo com a mencionada pesquisa, outras informações podem ser destacadas. A maioria dos entregadores possuem segundo grau completo (53%) ou apenas o ensino fundamental (40%), trabalham com bicicleta própria (83%), que gera um gasto médio de manutenção ou aluguel de R\$ 67,00 e uma remuneração de R\$ 936,00, por mês. Ademais, a maior parte afirmou que trabalha no aplicativo por estar desempregado (59%) e menciona como principais problemas: o tempo perdido entre as chamadas (31%), o medo de ser assaltado (20%) e a distância entre o local de residência e o trabalho (18%).

162. Sobre o último problema mencionado, vale transcrever relatos de entregadores, obtidos em entrevistas realizadas pela *BBC News Brasil*, de acordo com matéria pública pela Revista *Época Negócios*, no dia 22.05.2019, com o título “Dormir na rua, pedalar 30 km e trabalhar 12 horas por dia: a rotina dos entregadores de aplicativos” (doc. 92)⁽²²⁾:

‘Ida e volta para a quebrada’

Para os entregadores, os dias de chuva e os finais de semana são os mais lucrativos, pois o número de pedidos e o valor do frete aumentam. Um domingo, por exemplo, pode render até R\$ 200 em entregas. “O povo não gosta de cozinhar nem sair de casa nesses dias”, explica Welquer Vicente, de 27 anos.

Ele mora no Jabaquara, na zona sul, e trabalha na região da Paulista. Conta já ter virado a noite de sábado fazendo entregas, emendando a jornada noturna ao domingo seguinte, sem voltar para casa. “Tenho pensão de um filho para pagar”, diz.

Seu colega, Gabriel Di Pieri, 18, conta não ter visto muito a família nos últimos meses. “Chego em casa, tomo um banho e durmo. Não vejo ninguém”, diz. Ele tem juntado o dinheiro das entregas para pagar a faculdade de gastronomia que sonha fazer.

Em Pinheiros, Gabriel de Jesus, 22, diz já ter virado o fim de semana trabalhando, também. “Sábado à noite a gente dorme na praça Victor Civita. Não vale a pena voltar para casa e depois vir para cá de novo, de manhã”, diz. Seu amigo, Robert dos Santos, completa: “A gente reveza: um dorme no banco e outro fica acordado para proteger dos roubos”.

163. Nesse cenário, os entregadores reagiram à precarização das condições de trabalho por meio de movimentos de paralisações, que se iniciaram no ano de 2020 e persistem até os dias atuais. A movimentação dos trabalhadores ficou conhecida como “Breque dos APPS”, sendo as principais pautas o reajuste de preços das entregas, o fim de bloqueios indevidos, a entrega de EPIs e o apoio contra acidentes (docs. 93 a 98).

(22) Conforme verificado no acórdão do processo n. 1000963-33.2019.5.02.0005.

164. De outro canto, a situação mostra-se amplamente favorável para a RAPPI, atualmente avaliada em US\$ 5,25 bilhões, tendo recebido, no mês de julho deste ano, um aporte de investimentos de US\$ 500 milhões. Em entrevista concedida para a *Revista Azul*⁽²³⁾, em 14/07/2021, o CMO da RAPPI, explica que entre janeiro de 2018 a janeiro de 2021, houve a multiplicação do tamanho do negócio em 24 vezes. Ele disse, ainda, que as receitas são provenientes de algumas formas: “*A primeira, com a comissão em cima do varejo, em cima das compras que o usuário faz. Outra é por meio de service fee, a taxa de entrega cobrada dependendo do pedido do usuário*” (docs. 99 e 100).

165. Diante de tudo o que foi exposto, restou demonstrado que os entregadores compõem um grupo de extrema vulnerabilidade social, em que a suposta liberdade de escolher os dias e horários de trabalho são mitigados pelo uso de mecanismos que repercutem na remuneração dos entregadores e são administrados pela RAPPI. São exemplos, o ranqueamento de prioridade para novos pedidos, as bonificações oferecidas estrategicamente ou os bloqueios no uso do aplicativo. Agindo assim, a RAPPI pode subtrair, daqueles que não se amoldam a expectativa da dela, a pouca rentabilidade que o aplicativo oferece. Com isso, a maior parte dos entregadores são submetidos a duração de trabalho bastante superior aos limites contidos no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, enquanto arcam com os custos da prestação dos serviços e os riscos da atividade, em troca de renda em valor ínfimo, arbitrada unilateralmente pela RAPPI.

166. Importante mais uma vez destacar, não existe qualquer autonomia ou independência no trabalho dos entregadores. Logo que um trabalhador, qualquer um deles, aceita a oferta da empresa e escolhe o dia e a hora em que estará disponível para trabalhar, tudo retorna ao mundo como era antes e a prestação do serviço volta a ser aquela típica relação de trabalho subordinado ou por conta alheia, em que a RAPPI retoma o controle, o comando e a supervisão do trabalho alheio em todos os seus contornos e aspecto mais básicos.

VI – DOS TERMOS DE USO E OUTRAS EXIGÊNCIAS INERENTES AO VÍNCULO DE EMPREGO

167. O principal documento que define a atividade dos entregadores junto a RAPPI recebeu o título “**Termos e Condições de Uso de Plataforma**

(23) <https://revistaazul.voeazul.com.br/executiva/como-a-rappi-mudou-o-delivery-no-brasil/>

Virtual Sou Rappi”, disponível em <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi> (Docs. 42 e 43). Trata-se de um termo de adesão e o aceite é condição necessária para que os trabalhadores iniciem a prestação do serviço.

168. Entretanto, a análise do mencionado termo não se amolda com a realidade vivenciada pelos entregadores. O documento serve para persuadir os atores sociais quanto a inexistência do vínculo de emprego. Portanto, deve ser compreendido como um dos instrumentos que permitem a prática de fraude contra às relações de trabalho, merecendo interpretação crítica, com o objetivo de afastar os artifícios utilizados para ludibriar e distorcer a realidade com a finalidade de suprimir direitos.

169. Cumpre salientar que o referido termo fornece instruções, orientações e determina as condições dos serviços de entrega, a serem atendidos, uniformemente, por todos os aceitantes, enquanto exime a RAPPI de qualquer responsabilidade sobre os riscos da atividade, os quais são transferidos aos entregadores hipossuficientes.

170. Nessa toada, a indicação da expressão “SOU RAPPI” no título atribuído ao termo e condição de uso revela uma intenção diversa da figura do trabalhador autônomo. Ao contrário, assim como se observa na verdade dos fatos, os entregadores são acolhidos na atividade final da empresa, que realiza as atividades de entrega em nome próprio e assim tem sido reconhecida pela sociedade. Os consumidores não buscam um entregador. Eles fazem uma compra no RAPPI ou “pedem um RAPPI”.

171. Por outro lado, já no item 1, a RAPPI busca escamotear a centralidade da empresa na realização dos serviços de entrega, imputando a existência de relação jurídica direta entre consumidores e entregadores:

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

(e) O contrato será firmado exclusivamente entre o ENTREGADOR e o CONSUMIDOR, sem qualquer responsabilidade da OPERADORA inclusive pela inexecução ou execução defeituosa do serviço de frete.

172. O item acima não passa de uma fantasia. O consumidor instala o aplicativo da RAPPI almejando a entrega de mercadorias. O modo de organização da cadeia produtiva pouco importa. Ao escolher o produto e realizar o pagamento, nos termos previamente fixados no aplicativo, espera

que “a RAPPI faça a entrega”. Somente depois será acionado o entregador, que sequer poderá ser escolhido pelo consumidor. A entrega será realizada por quem for selecionado pelo algoritmo da RAPPI. Não bastasse, mesmo depois de selecionado o entregador, a RAPPI permanece no controle e fiscalização do trabalhador, traçando as rotas que deve percorrer e no tempo estimado pela RAPPI.

173. Todo o documento “termo e condições de uso” está alicerçado nesta tentativa de farsa para atribuir a autonomia na prestação do serviço. Como se vê na maneira como o aplicativo define o “Entregador Rappi”:

ENTREGADOR RAPPI (ou ENTREGADOR ou ENTREGADORES) — é a pessoa física (maior de idade e com capacidade civil) ou eventualmente jurídica que se cadastra na PLATAFORMA e tendo seu cadastro aprovado se habilita a realizar entregas dos FORNECEDORES aos CONSUMIDORES conforme a sua disponibilidade, viabilidade ou desejo, de forma completamente autônoma, acessando um dispositivo específico da PLATAFORMA. O Entregador pode realizar a entrega por moto ou bicicleta, dependendo da logística da operação.

174. A vontade dos entregadores para realizar as entregas da RAPPI se mostra muito incipiente, já que, na prática, o aplicativo se vale de inúmeros recursos para alcançar a conduta esperada dos empregadores. De acordo com o perfil social dos entregadores, a maior parte está desempregada e provém das camadas sociais com menores rendas e depende da força de trabalho para garantir a subsistência.

175. Tendo-se à vista que a forma de remuneração acontece por tarefas, as quais possuem baixos valores, os entregadores são forçados a realizarem inúmeras entregas. Por outro lado, a RAPPI mantém um número elevado de entregadores ativados simultaneamente, provocando a diluição de pedidos entre a massa de trabalhadores. Disso resulta o subaproveitamento da força de trabalho, sendo os períodos de ociosidade um dos principais problemas levantados pelos entregadores. Portanto, a soma desses fatores diminui a capacidade dos entregadores para decidir quais pedidos irão atender.

176. Não bastasse, a RAPPI se vale de condutas vedadas na Lei n. 12.436/2011, para acirrar comportamento impetuoso pelos entregadores, mediante o uso de mecanismos que premiam em razão da quantidade de entregas realizadas, quer pelo alcance de metas, quer pela competição entre os entregadores.

177. Outra forma em que a RAPPI se utiliza para manipular a vontade dos entregadores são as chamadas “reservas de localidades”. Os entregadores com o maior número de pedidos realizados têm a preferência para reservar as localidades em que permanecerão enquanto aguardam novas chamadas. Além disso, nestes lugares são priorizados em detrimento dos demais entregadores, aumento o número das entregas. Para obter a condição favorável, o entregador deve trabalhar por mais dias e ativar a função do aplicativo “auto-aceitação”, em que todos os pedidos a ele direcionados são automaticamente aceitos.

178. Ademais, inexistente qualquer autonomia durante a prestação do serviço. O entregador ao se colocar a disposição da RAPPI deve agir em conformidade com as diretrizes programadas no algoritmo utilizado pelo aplicativo, acatando o preço das tarefas, as rotas predefinidas e os tempos de trajeto. Não bastasse o permanente controle, são submetidos a avaliação permanente dos serviços executados, sem possibilidade de influenciar nas decisões que decorrerem dela. Sendo assim, inexistente qualquer autonomia da execução das entregas.

179. Mais disso, ainda que a RAPPI admita o cadastro eventual de pessoa jurídica, sabe-se que as atividades são prestadas em caráter pessoalíssimo, sendo intransferível e indelegável as atividades a serem realizadas. Tanto assim que os entregadores realizam o *login* no aplicativo através de reconhecimento facial. Com isso, não se afasta o requisito da personalidade, presente na relação de emprego.

180. De igual maneira, a RAPPI define com bastante imprecisão as atividades que executa, como pode se observar:

PLATAFORMA: aplicativo web e móvel administrado e com os direitos exclusivos de utilização no Brasil pela RAPPI, através do qual: i) são exibidos diferentes produtos de consumo de forma publicitária (dos Fornecedores para que possam servir de referência ao Consumidor, ii) facilita a aproximação entre os Consumidores e os Fornecedores, iii) serve como meio de envio de comunicações entre o Consumidor e a RAPPI e iv) pode receber os pagamentos das compras diretamente do consumidor (por conta e ordem de terceiros), com repasse do dinheiro ao Fornecedor. A RAPPI não realiza a compra de produtos por conta própria, não armazena produtos

e tampouco é vendedora de produtos. É uma PLATAFORMA de tecnologia somente para intermediação da Venda, cobrando pelos serviços realizados. Também denominada neste Instrumento como “PLATAFORMA”, podendo ser acessada por computadores, notebooks, smartphones ou tablet’s. Esta PLATAFORMA, prevista nesses termos, é acessada exclusivamente pelos Entregadores em um aplicativo exclusivo, também denominados “ENTREGADOR RAPPI”.

181. Não é verdade que a atividade da RAPPI se limita à mera intermediação de compra e venda. Veja apenas alguns exemplos:

182. De acordo com informações publicadas na mídia, com o objetivo de otimizar o serviço de entrega ultrarrápida oferecido pela RAPPI, a empresa lançou 26 *dark stores* (doc. 77), onde o aplicativo, em conjunto com os estabelecimentos parceiros, oferece aos consumidores produtos de varejo. A estratégia da empresa foi a otimização da logística ponta a ponta.

183. Mais um exemplo são os serviços oferecidos pelos *shoppers*, que são empregados da RAPPI responsáveis pela seleção de produtos em estabelecimentos, antes de os entregadores receberem os produtos para serem transportados até os consumidores (doc.44). Nesse caso, também não há mera intermediação.

184. A realidade dos fatos indica que a RAPPI é uma empresa de transporte ou entrega de mercadorias, auferindo receitas a partir desses serviços. Tanto é assim que a empresa declarou, perante o Instituto Nacional da Propriedade Industrial, prestar serviços de armazenagem de mercadorias, embalagens de mercadorias, entrega de mercadorias, frete e entrega de refeições (docs. 14 e 15).

185. Novamente, nas definições do termo e condições de uso, a RAPPI trata a relação entre consumidor e fornecedor da seguinte forma:

RELAÇÃO ENTRE CONSUMIDOR e FORNECEDOR: É o negócio realizado entre o FORNECEDOR e o CONSUMIDOR, onde este último realiza uma oferta e se obriga realizar um pagamento em favor do FORNECEDOR que, por sua vez, se obriga a entregar no lugar onde se defina o produto da compra ao ENTREGADOR.

186. A definição não traduz a dinâmica existente, por diversos motivos: 1) o consumidor não tem o poder de escolher o entregador, tampouco interferir no preço que será cobrado pelo frete; 2) o consumidor realiza apenas um pagamento, dirigido à RAPPI, que administrará o dinheiro, remunerando os entregadores semanalmente; 3) nem sempre o valor do frete cobrado do consumidor corresponderá à remuneração do entregador, sofrendo variações em razão de promoções dirigidas aos consumidores ou aos entregadores, independentemente; 4) a RAPPI oferece bonificações pelo cumprimento de metas aos entregadores; 5) o programa RAPPI PRIME oferece tarifas ilimitadas aos consumidores.

187. Como se vê, são inúmeras as variáveis. Nem sequer existe a intenção das partes em manter relação jurídica direta entre consumidor e entregador. O consumidor espera que a RAPPI faça a entrega e para tanto transfere o pagamento para a empresa. De igual modo, o entregador realiza os serviços na expectativa de ser remunerado semanalmente pela RAPPI.

188. Prosseguindo, o item 3 do termo e condições de uso diz que:

3. AUTORIZAÇÃO.

*Mediante a aceitação destes termos e condições é dada ao ENTREGADOR a autorização de uso da PLATAFORMA “ENTREGADOR RAPPI”, em aplicativo específico que a OPERADORA outorga em favor do ENTREGADOR, para o acesso de forma gratuita, **para que ele entre e concorra em um mercado virtual com a finalidade de entregar PRODUTOS E SERVIÇOS de consumo aos CONSUMIDORES, conforme sua disponibilidade e interesse.***

189. É mais uma fantasia. Sob a perspectiva dos entregadores, não existe a concorrência em um mercado virtual. O serviço de entrega acontece de maneira padronizada, sendo motivo de bloqueio eventual comportamento divergente. Os entregadores não possuem qualquer acesso aos consumidores, não podendo ajustar com estes os preços e a forma a ser cumprida. É a RAPPI que encaminhará os pedidos aos entregadores, de acordo com as prioridades definidas pela própria empresa. Aos entregadores compete o *login* no sistema e o aceite do maior número de pedidos buscando maior ranqueamento e, por consequência, aumento da remuneração. Neste enfoque, conclui-se que “mercado virtual” corresponde a própria RAPPI e as regras por ela impostas unilateralmente aos entregadores.

190. Adiante, no item 5 do termo e condições de uso, a RAPPI informa sobre o direito de recusar o serviço, *in verbis*:

No momento da notificação do serviço que lhe for disponibilizada o ENTREGADOR poderá declinar a oferta (recusar o serviço), de forma unilateral, seja pela impossibilidade de conseguir os PRODUTOS ou por condições de tempo e localização. Em caso de recusa, a PLATAFORMA “ENTREGADOR RAPPI” posicionará a oferta novamente, a fim de que os ENTREGADORES habilitados na região possam tomá-la e satisfazer as necessidades do CONSUMIDOR.

191. Todavia, o documento não esclarece quanto à existência da taxa de aceitação, tampouco os reflexos de eventual recusa no encaminhamento de novos pedidos. A RAPPI permite a recusa, ao mesmo tempo em que reduz o ranqueamento do entregador, reduzindo o número de entregas, ao passo que confere preferência para aqueles que ativa a função de “auto-aceitação” no aplicativo. Nada disso foi esclarecido no documento. No dia a dia do entregador, serão poucas as condições que o levarão a recusar um determinado pedido, em especial, sob as condições de vulnerabilidade social e econômica dos entregadores, que são induzidos a aceitarem o maior número possível de pedidos, com explicado anteriormente.

192. Anote-se que mesmo em períodos de desconexão o entregador pode sentir-se pressionado para retomar o trabalho, pois largos períodos de afastamento acarretam perda da preferência para reservar as melhores regiões onde deve aguardar os pedidos com prioridade sobre os demais.

193. Nessa toada, a RAPPI reserva-se ao direito de descadastrar os entregadores imotivadamente e sem qualquer ônus. No caso, há aparente reciprocidade entre o aplicativo e a RAPPI. No entanto, a regra favorece exclusivamente a RAPPI:

6. DURAÇÃO.

A presente autorização de uso é indefinida. Não obstante, a OPERADORA poderá unilateralmente revogar a autorização de uso em qualquer momento, se assim o desejar, desabilitando o ENTREGADOR. Já ao ENTREGADOR, devidamente cadastrado na PLATAFORMA para fins de segurança na entrega, cabe ou não o direito de acessar a PLATAFORMA ou de fazer a entrega se desejar.

Resta pactuado entre as partes que o descadastramento da PLATAFORMA poderá se dar por iniciativa de qualquer das partes, a qualquer momento, sem ônus e sem que seja devido o pagamento de qualquer valor adicional, sem ônus, sem necessidade de justificativa e/ou de aviso prévio.

194. O entregador necessita investir diversos recursos para iniciar as atividades, como a aquisição ou aluguel de veículo, equipamentos de segurança, *smartphone* com sistema Android e plano de celular e internet. Sem a possibilidade de exercer outra ocupação, não será crível que o trabalhador desista da atividade. Neste caso, deverá supor os eventuais prejuízos originados da relação.

195. Noutro giro, o descredenciamento funciona como importante recurso para a RAPPI manter o controle sobre todos os entregadores, sem qualquer repercussão econômica. O descadastramento na RAPPI acontece como meio de punição aos entregadores que não se amoldarem a expectativa da empresa.

196. No item 21, a RAPPI descreve diversas situações que permitem o cancelamento do entregador:

O ENTREGADOR terá o seu acesso cancelado na PLATAFORMA “ENTREGADOR RAPPI” nos seguintes casos:

I. Por decisão da OPERADORA por descumprimento do presente Termo de Condições de Uso e/ou por mera liberalidade desta;

II. Por má qualidade na prestação de serviço aos CONSUMIDORES;

III. Por realizar ações delitivas ou qualquer outra que contravenha as normas e bons costumes em detrimento da PLATAFORMA e/ou aproveitando-se desta;

IV. Por se encontrar imerso em um processo penal ou envolvido em alguma ação ou investigação criminal;

V. Por afetar o patrimônio e a boa-fé da OPERADORA e/ou de terceiros;

VI. Por usar as marcas, logotipos, nomes e insígnias de propriedade da OPERADORA sem autorização prévia e por escrito dela;

VII. Por usar e aproveitar-se do uso da PLATAFORMA virtual para fazer publicidade e promover empresas alheias a OPERADORA, sem a prévia autorização expressa e escrita dela;

VIII. Por usar o aplicativo para financiar o terrorismo e/ou qualquer outra organização ou atividade ilegal;

IX. Por usar o aplicativo para o intuito de lavagem de ativos;

X. Por prover informação falsa de afiliações ao Sistema Previdenciário;

XI. Por encontrar-se sem as licenças e autorizações exigidas pela OPERADORA para o uso da PLATAFORMA, mesmo que apurado posteriormente a sua autorização;

XII. Em outros casos onde a OPERADORA entenda necessário, por violação de normas jurídicas, incompatibilidade com a política da PLATAFORMA, entre outras;

XIII. Por infração a qualquer do disposto no presente instrumento.

197. Portanto, mais uma vez percebe-se a desigualdade que existe entre a RAPPI e os entregadores.

198. Adiante, no item 7, a RAPPI busca transferir todos os riscos da atividade aos entregadores, passando-se a transcrever os principais subitens:

X. O ENTREGADOR reconhece e tem consciência de todos os riscos envolvidos na prestação dos serviços, inclusive no que se refere aos riscos decorrentes do transporte de materiais ilícitos, perigosos, dinheiro e/ou cheque, produtos muito valiosos, animais, armas de fogo ou munições, materiais inflamáveis ou combustíveis, drogas, entorpecentes, explosivos, joias e qualquer outro tipo de produto proibido pela legislação, costumes e moralidade, sendo seu o ônus referente a toda e qualquer despesa e prejuízo decorrentes da prestação do serviço, exonerando a OPERADORA de qualquer responsabilidade, já que a sua adesão à Rappi é feita de livre e espontânea vontade para otimizar seus serviços, inexistindo qualquer ingerência da Rappi na prestação do serviço de transporte, que é contratado diretamente e de forma autônoma entre o ENTREGADOR e o CONSUMIDOR.

XI. Toda e qualquer infração de trânsito ou dano que ocorra em decorrência direta ou indireta do serviço, incluindo, mas sem se limitar a: (i) multas; (ii) acidentes; (iii) processos judiciais ou administrativos; (iv) danos e/ou extravio dos produtos entregues para o serviço de Frete; entre outros, deverão ser arcados única e exclusivamente pelo ENTREGADOR, sem que a OPERADORA seja de qualquer forma responsabilizada por esses eventos.

XII. O ENTREGADOR assume a obrigação de suportar integralmente todas as condenações, custos e despesas que possam ser imputados à Rappi em decorrência de atos ou omissões do ENTREGADOR, dos conteúdos transportados e/ou da conduta das partes envolvidas. A obrigação ora prevista inclui, mas não se limita a, quaisquer processos administrativos e judiciais de qualquer natureza que sejam eventualmente instaurados ou ajuizados contra a Rappi e a demanda em questão ocorra após a rescisão deste instrumento.

199. A RAPPI se aventura no melhor do mundo na relação com os entregadores. Mantém o controle sobre a atividade, mantendo mão de obra subordinada, ao mesmo tempo em que se exime de praticamente todas as obrigações, ao tratar como trabalho autônomo. Porém, o ordenamento jurídico não permite esta situação, configurando fraude à relação de emprego, o que acarreta a ilegalidade de todas as disposições que visam a transferência do risco para os entregadores.

200. No item 8, novamente, percebe-se o engodo que é a narrativa de mera intermediação praticada pela RAPPI:

8. PRODUTOS EXIBIDOS.

A OPERADORA, na sua PLATAFORMA, exhibe PRODUTOS E SERVIÇOS de múltiplas referências e marcas de diversos FORNECEDORES. Essa exibição informa de forma geral as características dos produtos como: marca, tipo de produto e apresentação. Os CONSUMIDORES selecionam os produtos que *precisam, com base nesta informação, utilizando-a como referência. Por esta razão, o ENTREGADOR deve se predispor a entregar aos CONSUMIDORES produtos idênticos aos selecionados*

para a compra por parte dos CONSUMIDORES. Em caso de não poder entregar produtos idênticos aos selecionados pelos CONSUMIDORES, deverá se comunicar com a OPERADORA, por meio da PLATAFORMA, a fim de informar o ocorrido.

201. Veja, na ocorrência de divergência para o atendimento do pedido, o entregador deverá se comunicar com a RAPPI, por meio da plataforma, e não com o consumidor, com quem, de acordo com a empresa, houve a formação da relação jurídica. É sempre assim, o entregador realiza todos os atos de execução sobre as ordens da RAPPI, demonstrando a existência de relação subordinada.

202. Já o item 11 serve apenas para reverberar a intenção da RAPPI em negar a existência de vínculo de emprego, de modo a esquivar-se de obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias.

203. O item 13 versa sobre a cessão de direitos de imagem, em caráter universal, total e definitiva, por prazo indeterminado e a título gratuito, produzindo efeitos em qualquer lugar, inclusive fora do território nacional. A licitude dessa cessão torna-se bastante questionável e muito distante da realização do trabalho autônomo.

204. O que acontece é que o entregar ao aceita os termos e condições de uso “se transforma num RAPPI” (SOU RAPPI), podendo utilizar boné, camisa, quebra vento, bag com a logomarca da RAPPI. Nesse caso, a empresa busca aumentar sua presença nos centros urbanos, favorecendo as atividades comerciais da empresa, sem qualquer contrapartida aos entregadores. No entanto, sabe-se pelas regras de experiência que somente em relações de desigualdade que são encontradas disposições semelhantes a mencionada cessão de direitos.

205. Como já salientado, o documento “termo e condição de uso” exige a inteira aceitação de seu conteúdo, o qual é definido unilateralmente pela RAPPI, que pode, também, alterá-lo, independente de prévia comunicação ou da vontade do entregador. Essa característica é própria do contrato de adesão. Assim estabelece o item 16, VI:

16. DECLARAÇÃO E ACEITAÇÃO.

De igual modo, o ENTREGADOR declara expressamente e aceita que:

VI. A OPERADORA poderá modificar unilateralmente, em qualquer momento e sentido, os presentes Termos e Condições, se responsabilizando o ENTREGADOR a verificar na PLATAFORMA de acesso por eventuais atualizações deste termo.

206. Portanto, a partir do documento “termo e condições de uso”, conclui-se que a empresa explora uma atividade econômica e busca, fraudulentamente, transferir todos os riscos e custos dessa atividade para os trabalhadores, que, nesse formato contratual, não gozam de qualquer proteção legal.

207. Sob a ótica do Direito do Trabalho brasileiro, em respeito aos princípios da primazia da realidade e da proteção do trabalhador, e estando configurados os elementos caracterizadores da relação de emprego, previstos nos artigos 2º, 3º e 6º da CLT, tem-se que a disposição contratual celebrada entre a RAPPI e os entregadores que afasta o vínculo empregatício é nula de pleno direito, na forma do art. 9º do mesmo diploma legal.

VII – REQUISITOS FORMAIS e ELEMENTOS CIRCUNSTANCIAIS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

208. Como sustentamos, a liberdade ou não de escolha do trabalhador dos dias e das horas que serão trabalhadas não configura um elemento essencial ou requisito formal da relação de emprego. Trata-se de uma circunstância accidental ou uma nova característica das relações de trabalho em plataformas digitais.

209. Além do mais, trata-se de uma faculdade que é exercida num momento anterior à prestação de serviço, ou seja, na fase pré-contratual por assim dizer. A subordinação jurídica incide no momento em que o trabalho é prestado, a partir e durante o tempo em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador, jamais antes disso ou em latência. Melhor ainda: a subordinação jurídica representa o poder do empregador de decidir o modo de ser da prestação de serviço enquanto a prestação de serviço acontece no mundo do ser. Não se trata aqui de uma potencialidade a ser exercida no futuro, mas do exercício de fato e atual de um poder. Por isso que é irrelevante analisar o estado de subordinação jurídica do trabalhador antes de se iniciar a prestação de serviço, naquele momento anterior em que o trabalhador ainda não decidiu por se engajar no trabalho oferecido pela empresa. Nessa fase prévia, não há trabalho e, portanto, não há que se falar em subordinação de parte a parte.

210. No entanto, diante de algumas dúvidas e perplexidades ainda remanescente, o legislador cuidou de colocar a pá de cal nessa discussão e estabeleceu a subordinação jurídica no trabalho intermitente: **“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade”** (CLT, art. 443, § 3º).

211. É dizer, o trabalho intermitente ou descontínuo não descaracteriza a subordinação jurídica, podendo muito bem conviver com a alternância de períodos de inatividade ou intervalos de não trabalho. A lei vai ainda mais longe ao dizer que **“a recusa da oferta [de trabalho] não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”** (CLT, art. 452-A, § 3º). Em outros termos, a subordinação jurídica existe na prestação de serviço descontínua, com intervalos de inatividade, em que o trabalhador detém a liberdade de decidir quando e onde quer trabalhar, podendo recusar a oferta de trabalho sem quaisquer maiores consequências.

212. Outro aspecto que pode ser mencionado, por oportuno, é que o momento ou período do dia em que o trabalho vai executar o trabalho, e se ele vai fazê-lo de modo diverso em dias distintos, pouco importa para definir a relação jurídica de emprego. Isto porque existe a figura do teletrabalho, que possibilita ao trabalhador escolher o momento ou período do dia em que o trabalhador vai executar as atividades, não desfigurando a relação de emprego o fato dele não ter um turno fixo de trabalho, com uma jornada rígida e previamente estabelecida.

213. Provada a subordinação jurídica dos entregadores da RAPPI, idêntica conclusão se pode chegar sobre a personalidade. A partir dos depoimentos prestados, constatou-se que a prestação de serviço tem caráter *intuitu personae*, infungível, intransferível e indelegável a terceiros, sendo vedada a substituição do entregador por outra pessoa. O fato de o entregador poder constituir pessoa jurídica para se ativar no aplicativo RAPPI não desnatura a personalidade, uma vez que o login do aplicativo exige o reconhecimento facial da pessoa cadastrada.

214. Mais ainda! A confiança dos clientes da RAPPI somente é atin-gida com a padronização ou uniformização de conduta dos entregadores, garantindo-se previsibilidade e segurança. Como justificar que uma pessoa tenha confiança em alguém, que nunca viu na vida e sequer sabe o nome,

para realizar a entrega de uma coisa valiosa para um destinatário? O que leva uma pessoa a confiar em um estranho para entregar um documento importante ou a abrir as portas de sua residência a um entregador desconhecido, mas que traz consigo algo esperado? Tudo isso somente é possível pela confiança do consumidor na empresa, na marca ou no aplicativo que oferece e explora o produto ou o serviço prestado. Com efeito, as empresas de aplicativo não podem abrir mão da gestão, do controle e da supervisão do trabalho alheio sob pena de perder a confiança de seus clientes. Quanto mais controle do trabalho, mais confiança dos consumidores. Quanto mais confiança dos consumidores, mais produtos ou serviços serão vendidos pelos aplicativos. A confiança do consumidor e a previsibilidade de conduta do trabalhador é a alma do negócio!

215. É óbvio e evidente que a RAPPI organiza os fatores de produção e todo o conjunto da mão de obra. O poder de gestão da atividade de entrega de mercadoria é todo da RAPPI. Os entregadores apenas aguardam seus comandos e suas ordens via aplicativo. Do contrário, sem qualquer controle ou responsabilidade da RAPPI, uma espécie de aplicativo em estado da natureza (todos contra todos), em que ninguém confia em ninguém ou garante a excelência do serviço prestado, o empreendimento idealizado não se sustentaria no mercado de consumo um minuto sequer! Daí a lógica de se ter um sistema de ranqueamento ou avaliação dos entregadores por parte dos clientes da RAPPI. Esse inovador sistema de reputação resolveu o enorme problema de triagem, pois, através dele, estranhos podem confiar em estranhos sob a chancela da empresa por trás do aplicativo.

216. “A esta altura, já se deve ter percebido, também, a impossibilidade da regência da relação entre o trabalhador autônomo e o tomador de seus serviços através de um contrato de adesão, porque é duplamente incompatível com a autonomia. O Código Civil não regula a prestação de trabalho em massa, quem o faz é a CLT, e as demais leis especiais de trabalho. Relações privadas em ‘massa’, repita-se, são apenas as de emprego e de consumo. Não existe ‘serviço autônomo em massa’” [Processo n. 0011098-61.2019.5.03.0113, trechos da sentença do caso UBER proferida pelo juiz Rodrigo Candido Rodrigues em 02.04.2020].

217. As empresas de aplicativo costumam alegar que a relação jurídica se dá entre o entregador e o consumidor. No entanto, essas mesmas empresas não permitem que o entregador se relacione com o consumidor, negociando diretamente com ele as condições da atual prestação de serviço,

principalmente o preço, ou de futura prestação de serviço. Primeiro, porque a confiança do consumidor na empresa de aplicativo importa na ausência de qualquer autonomia do entregador na prestação do serviço. Quer-se aqui garantir a previsibilidade de conduta, a uniformidade do comportamento e a segurança pelo controle (Freud já dizia que a trajetória do homem civilizado oscila entre dois valores contrapostos: segurança e liberdade. Quanto mais liberdade, menos segurança e vice-versa). Segundo, porque um relacionamento direto entre o entregador e o consumidor representa uma concorrência ao modelo de negócio das empresas de aplicativo, que deve ser evitado em benefício da lucratividade da atividade. Admite a concorrência entre as empresas de aplicativo, porém não se admite a concorrência das empresas de aplicativos com seus próprios entregadores, individualmente considerados ou em conjunto. Se os próprios entregadores pudessem se reunir em uma associação ou sindicato e, em conjunto, decidir o valor mínimo da prestação de serviço, em monopólio da atividade, as empresas de aplicativo não sobreviveriam, pois nenhum consumidor está interessado em seu aplicativo pura e simples, em sua plataforma digital, desassociada da atividade real de entrega de mercadoria.

218. A onerosidade se faz presente de modo incontroverso. O trabalho é remunerado e não voluntário. É fato incontroverso, e ninguém bem-intencionado pode negar esse fato, que a atividade de entrega de mercadorias é realizada sob contraprestação pecuniária e que parte desse valor é destinado àquele trabalhador que realizou a atividade. **Em outros termos, o entregador presta serviço em troca de dinheiro e não por caridade ou altruísmo. Se esse trabalho humano remunerado é autônomo ou subordinado, isso é outra história.**

219. A habitualidade ou não eventualidade se distingue da continuidade na prestação de serviço e se faz presente pelo fato de os entregadores da RAPPI estarem inseridos na dinâmica normal e permanente da empresa e nutrirem a justa expectativa de trabalhar de modo habitual e não eventual. Não se trata, no caso concreto, de trabalho ocasional ou esporádico ou episódico, de evento certo e determinado, de uma atividade estranha aos fins do empreendimento, ou de contrato de trato único. A introdução formal do trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro superou qualquer resistência ao trabalho subordinado descontinuado.

220. De outra banda, o trabalho a distância ou em domicílio (teletrabalho ou trabalho remoto) não impede o reconhecimento do vínculo

empregatício, pois “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (CLT, art. 6º, parágrafo único).

221. Por fim, o fato de o trabalhador ser proprietário e responsável pelas ferramentas ou instrumentos de trabalho não lhe retira a qualidade de empregado. O que importa é quem assume os riscos da atividade econômica (alteridade). Ficou muito claro na exposição da dinâmica de trabalho que o empreendimento e a atividade econômica são de responsabilidade da RAPPI que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço de seus trabalhadores (CLT, 2º, *caput*).

222. Presentes os requisitos formais da relação de emprego e em virtude da imperatividade das normas trabalhistas, os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar sua aplicação são nulos de pleno direito, *ope legis* (CLT, art. 9º). **O fundamento jurídico da ação e sua justificativa final é a fraude direta à relação de emprego e a nulidade dos contratos de prestação de serviços autônomos.**

VIII – O DIREITO DO TRABALHO EM EVOLUÇÃO

223. O trabalho via aplicativo ainda não recebeu uma regulamentação específica dos Poderes Públicos no Brasil. Não há uma legislação própria a regular o trabalho prestado através de plataformas digitais. Essa nova forma de contratação do trabalho se disseminou em diversos países do mundo, revelando-se um fato da vida, uma realidade que existe, se faz presente e que não pode mais ser desconsiderada pelo Direito.

224. Em casos como esses, em que o Direito não acompanha a vida como ela é, em que os fatos se antecipam ao Direito, exige-se dos intérpretes uma solução adequada e justa dentro do sistema jurídico. Não se pode alegar uma omissão do Direito para se perpetuar uma situação de desregulamentação que, por consequência, conduz a uma situação de precarização de toda uma categoria de trabalhadores.

225. Há que se utilizar, portanto, o modelo de trabalho já previsto pelo Direito como regra geral, qual seja, a relação jurídica de emprego. A Constituição Federal de 1988 inaugurou uma ordem econômica baseada no valor social do trabalho e estabeleceu diversos direitos fundamentais a incidir sobre as relações de trabalho. O padrão normal de contratação do

trabalho ocorre nos termos e sob a égide do Direito do Trabalho, configurando uma relação de emprego.

226. Em caso de dúvida razoável no enquadramento jurídico de uma relação de trabalho e diante de uma omissão legislativa, deve-se, assim, considerar aplicável a regra geral que impõe a relação de emprego formal. O ônus argumentativo qualificado para afastar a regra geral recai sobre aquele que sustenta a exceção.

227. O Direito é um fenômeno aberto a seu próprio tempo e não pode restar ossificado num esqueleto morto. O caso concreto representa um inegável *hard case*. Não se pode analisar e julgar um caso difícil como esse preso ao passado, ao Direito do Trabalho forjado na Revolução Industrial e para valer no chão de fábrica. O presente caso é para ser analisado e julgado com um olhar crítico no futuro das relações de trabalho, na influência das novas tecnologias da informação nas relações sociais e no modelo de sociedade digital.

228. Não há, ainda, um precedente vinculante ou padrão decisório obrigatório a nortear as relações de trabalho via aplicativo. As ações individuais tendem a favorecer a tese das empresas de aplicativos em razão da assimetria de informações e da desigualdade entre as partes litigantes. Não precisa muito esforço para se concluir que uma ação individual proposta por um entregador de aplicativo contra uma empresa multinacional unicórnio⁽²⁴⁾ não tem maiores perspectivas de sucesso. Isso para não falar do uso de jurimetria e litigância estratégica, a impedir a formação de jurisprudência desfavorável às empresas de aplicativo através acordos de licitude, no mínimo, duvidosa.

229. Há, entretanto, decisões proferidas pelo TRT da 2ª Região, em casos de aplicativos digitais outros, especialmente, o aplicativo UBER e outros de entregas de refeições RAPIDDO e LOGGI, muito semelhante em funcionamento ao aplicativo da RAPPI, que são favoráveis à sua tese jurídica, demonstrando, assim, uma tendência de procedência para os pedidos da presente Ação Civil Pública. Citamos:

No que respeita ao objetivo empresarial das demandas [UBER DO BRASIL e UBER INTERNACIONAL], é fulcioso o argumento utilizado na medida em que há

(24) Empresas que atingiram o valor de mercado de 1 bilhão de dólares.

controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.

Portanto, é patente a finalidade empresarial das demandadas: o transporte de passageiros.

*Também não prospera o argumento de que a relação existente entre as demandadas e o demandante trata-se de modelo de economia compartilhada. Esta, na sua essência, representa a prática de divisão do uso de serviços e produtos, numa espécie de consumo colaborativo, mas numa perspectiva horizontal, propiciada, em regra, pelas tecnologias digitais. Assim, no campo da mobilidade urbana, tal prática pode ser identificada nas práticas de carona compartilhada, na qual os usuários, valendo-se de plataformas tecnológicas, compartilham o transporte. E a propósito dessa prática, os especialistas não reconhecem na atividade desenvolvida pelas demandadas a existência efetiva de compartilhamento, observando que, na realidade, tais empresas lucram sem nada compartilhar, o que inclusive deu ensejo à criação do termo *ridewashing* (revestir de outro significado) o compartilhamento ou a carona no transporte... Nesse contexto, não é possível também acolher a alegação das demandadas de que o sistema por ela gerenciado se trata de modelo de economia compartilhada.*

Cumprе assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria,... sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas

elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria.

*Não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada... Do mesmo modo, a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o **risco evidente** de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário.*

Ademais, as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos.

Também não aproveita às demandadas o argumento de que o motorista é livre para exercer uma segunda atividade profissional, pois a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego.

Por fim, a alegação de que as empresas não impõem aos motoristas regras de conduta tampouco restou comprovada. Há confissão das demandadas de que as avaliações dos usuários são decisivas para a manutenção do cadastro do motorista.

*O exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das **novas concepções** do chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia (1000123-89.2017.5.02.0038, TRT da 2ª Região, 15ª Turma, Des. Rel. Beatriz de Lima Pereira, julgado em 16/08/2018).*

*A retórica da contestação [**UBER**] é bem construída, amparada em expressões contemporâneas e na assim chamada*

*economia do compartilhamento. Todavia, ela não corresponde à realidade. Basicamente, não é verdade que o produto explorado pela empresa é meramente a ferramenta eletrônica, o aplicativo oferecido aos motoristas. **A ré oferece no mercado um produto principal: o transporte de passageiros.** O aplicativo é um instrumento, um acessório ao bom funcionamento do serviço. E os consumidores do produto da ré não são os motoristas, mas sim os passageiros.*

A mercadoria da ré é o serviço de transporte. Nenhuma dúvida me ocorre quanto a isso. Não é por outra razão que é da ré (e não do motorista) o poder fundamental de quantificar o valor na circulação da mercadoria. É a ré que fixa o preço do serviço de transporte que o passageiro irá pagar.

A ré atua na prestação de serviço de transporte de passageiros. E usa para isso a mão de obra de motoristas cadastrados em sua plataforma. Tal plataforma serve, portanto, como instrumento de prestação de serviço principal, apenas isso. A relação existente entre ela e seus motoristas é uma relação de trabalho. Com efeito, a ré presta serviços de transporte aos consumidores (que são passageiros), lançando mão do trabalho humano prestado pelos motoristas.

A substituição de um trabalhador por outro, de forma indistinta é vedada... No tocante à possibilidade de um motorista “vincular” o cadastro de outros [aplicativos], não se vê aí a exclusão da pessoalidade... a pessoalidade existe em relação a cada motorista que presta serviço pela plataforma.

Não há alternativa senão reconhecer que o trabalho do autor, como motorista, era prestado de forma subordinada. Como já exposto, a mão de obra do motorista é fator de produção na geração da mercadoria (serviço de transporte), cuja circulação propicia o excedente econômico da ré. Além disso, o preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré, cabendo ao motorista apenas a ciência do percentual que lhe caberá quando concluir a viagem que aceitar. Parece evidente que o empreendimento como um todo, o negócio, é da empresa ré, e não do motorista.

A rigor, a ré não exige quantidades fixas de horas e dias de trabalho aos motoristas porque tais parâmetros, no contexto da tecnologia dominada pela empresa, se mostram desnecessários... Todavia, é certo que a ré controla de perto os indicadores de demanda e oferta dos seus serviços no mercado, e busca evitar que haja escassez do produto aos consumidores... Com práticas como essa, a empresa consegue manter adequado o nível de oferta de serviço, em atenção à demanda existente na região. Não há necessidade, então, de estipular quantidade mínima de horas de trabalho por semana, por exemplo.

A essa configuração da exploração de mão de obra estão ligadas, diretamente, a prática do dumping e as condições de risco ligadas a revoltas dos taxistas... A atuação agressiva da ré no tocante ao ganho de mercado e ao barateamento da mão de obra esbarra em preceitos constitucionais, notadamente os direitos fundamentais dos trabalhadores e a valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica... demonstrada a ocorrência do dano moral (1001492-33.2016.5.02.0013, 13ª Vara do Trabalho, sentença proferida pelo Juiz do Trabalho Eduardo Rockenbach Pires, julgado em 11.04.2017).

RAPPI BRASIL. SERVIÇO DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. *Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. Há pessoalidade, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há onerosidade, porquanto a relação não se assenta na gratuidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. Não-eventualidade, há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens). Em relação à subordinação, na economia 4.0, “sob demanda”, a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), que sujeita o trabalhador à forma*

de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores. Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. Recurso autoral provido (1000963-33.2019.5.02.0005, TRT da 2ª Região, 14ª Turma, Des. rel. Francisco Ferreira Jorge Neto, julgado em 05.03.2020).

*No caso em apreço, é público e notório que a atividade principal da recorrente [**RAPIDDO**] é a entrega de produtos, através de um sistema informatizado que permite não somente a conexão de clientes aos entregadores cadastrados, mas também a localização, o direcionamento e o controle de cada um deles, a fim de garantir a realização do serviço de entrega.*

Portanto, do conjunto probatório dos autos, verifica-se que, além de o autor trabalhar, na atividade fim da empresa, há elementos suficientes para caracterizar a existência de onerosidade, subordinação jurídica à primeira reclamada, e pessoalidade na prestação dos serviços, uma vez que o valor das entregas não era definido pelo autor, sendo este subordinado à primeira reclamada, que tinha o controle das entregas realizadas pelo autor, via sistema, além de manter contrato de intermediação de serviços com a segunda e terceira rés, e, ainda que existisse a possibilidade de substituição do reclamante, esta somente seria possível por outro entregador devidamente cadastrado pela primeira reclamada para entregas exclusivas dos produtos da segunda e terceira reclamadas (McDonald's), não se vislumbrando in casu qualquer autonomia do autor (1000446-50.2018.5.02.0009, TRT da 2ª Região, 7ª Turma, Des. rel.ª. Sueli Tomé da Ponte, julgado em 03.10.2019).

VÍNCULO DE EMPREGO. O Direito do Trabalho se rege também por princípios, dentre os quais o da primazia da realidade. Segundo este princípio, o que define a relação jurídica é a realidade objetiva evidenciada pelos fatos, independente de terem as partes consciência ou vontade de integrar tal relação. Deste modo, toda relação de trabalho subordinado, pessoal, habitual e oneroso corresponderá a

um vínculo de emprego, mesmo que as partes não tenham formalizado o contrato ou tenham pactuado formalmente de outro modo, por exemplo, a prestação de serviços autônomos ou a contratação de pessoa jurídica. (Processo 1000448-21.2020.5.02.0374, TRT da 2ª Região, 16ª Turma, Des. relª. Regina Aparecida Duarte, julgado em 28.09.2021).

*Diversa é a situação daquele trabalhador que coloca sua força de trabalho a serviço do aplicativo [**LOGGI**]. Este não fixa o preço, forma de pagamento, logística, prazos, não define as condições da oferta do bem. Nesse caso, quem oferece o serviço e define suas condições é o aplicativo. Os clientes são do aplicativo, não dos entregadores. A relação do cliente se dá com o aplicativo, não com o entregador, visto que todos os entregadores fazem o mesmo serviço. O cliente não escolhe o entregador, mas pelo serviço ofertado pelo aplicativo, feito por qualquer entregador. O “bem” ofertado pela plataforma é um só: o serviço de entrega, sem distinção de preço ou qualidade.*

O aplicativo não é apenas o meio da realização da transação, mas seu próprio realizador, idealizador, vendedor, empreendedor. Ele estipula as regras e o prestador de serviços e o cliente final a elas aderem como num contrato de adesão: não se negocia preço ou modo de confecção ou realização.

Não há que se falar que a relação dos autos é de consumo, em vista da voluntariedade de adesão à plataforma ou à contratação do frete. Isso porque ninguém é obrigado a contratar. Essa voluntariedade está presente em qualquer contrato, seja de trabalho ou de consumo. Parte-se da falsa premissa de que a relação travada entre condutores e rés é comercial. Entretanto, é notório que é o cliente quem procura o serviço de entrega pela **LOGGI**, não o condutor. O cliente pretende o transporte de uma mercadoria que é feita pelo motofrete, prestador dos serviços. Não é o prestador de serviços que “procura” a **LOGGI**. Também o relacionamento do motofretista ou motorista de van com a **LOGGI** não é negociado entre ambos, mas parte de um termo de adesão, denominado “Termos e Condições”, impostas pela plataforma. O motorista se cadastra na plata-

*forma mediante a requisição de determinada documentação exigida pela **LOGGI**. Nada disso é negociado.*

*A **habitualidade** se verifica quando há a expectativa da prestação de serviços. Após a reforma trabalhista, o conceito foi assaz minimizado, o que se espera de uma sociedade que deve ampliar os direitos sociais a todos os trabalhadores. Se antes o trabalho aleatório, ou convencionado por atividades certas, ou de curto período, não ensejavam a caracterização do vínculo empregatício, hoje podem caracterizar, à semelhança do contrato intermitente, trazido com a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Assim, diante da Reforma, resta claro que a prestação de serviços, mesmo num contrato de emprego, não precisa ser contínua, podendo haver períodos de prestação de serviços e de inatividade. Note-se que na redação do artigo não se estipula se a inatividade é determinada pelo empregador ou pelo empregado. Daí porque o fato de o condutor aceitar ou não determinada entrega, bem como ficar períodos sem prestar serviços não desnatura a existência de contrato de emprego.*

*No quesito **personalidade**, não pode haver a possibilidade da substituição do prestador de serviços. O contrato de trabalho é intuitu personae, ou seja, com relação a pessoa específica. A possibilidade de se fazer substituir é indício de que vínculo não há. Apenas os condutores cadastrados podem fazer login na plataforma para receber o serviço de frete. É através do login pessoal na plataforma digital que a empresa oferece os fretes a serem feitos e apenas aquele login que aceita pode fazer o serviço. Inclusive porque a empresa se responsabiliza pelos produtos de seus clientes a serem transportados. De fato, como o condutor entrega mercadoria de terceiro, a empresa, através da inteligente plataforma, verifica sua rota, tal como o cliente, assegurando-se ambos quanto à localização da mercadoria. O condutor cadastrado não pode passar o serviço a terceiro, sob pena de fraude ao sistema, como é lógico. Se o é do condutor João, não poderá José login fazer a entrega. Isso traduz personalidade na prestação de serviços.*

*Para a existência de **subordinação**, é necessário se aferir qual a extensão do poder diretivo do suposto empregador. O controle da produção, de tarefas, de horário, itinerário, local de prestação de serviços, modus operandi são fortes*

indícios da existência de vínculo. Mesmo a subordinação estrutural, sem o controle direto, é indicativa de contrato de emprego. Por outro lado, quanto mais tênue o controle, mais se revela a autonomia. Também o poder hierárquico se mostra um vetor para a aferição da subordinação, tal qual o poder disciplinar. O recebimento de ordens e de punições implica no reconhecimento da relação de emprego.

*No caso em tela, a subordinação estrutural é evidente. O condutor se cadastra através da plataforma da **LOGGI**, não por outro meio. Este precisa ser MEI (Microempresa individual), sendo esse um requisito para sua adesão. Conforme já mencionado, trata-se de termo de adesão, com requisitos impostos pelas rés, e os termos do contrato não são negociáveis pelos condutores ou motofretistas. O motofretista contrata, portanto, com a **LOGGI**, nada podendo alterar no contrato que é de adesão. O modo de distribuição do serviço é feito pela plataforma. Não é o motofretista que gerencia a distribuição. O condutor não escolhe cliente ou serviço; ele apenas aceita ou não o serviço que é ofertado pela plataforma. E como se viu acima, a não aceitação não desnaturaliza a relação de emprego, visto que nem a ausência de trabalho por mais de mês o faz, como no trabalho intermitente. A possibilidade de recusa foi posta pelas próprias rés. E a existência de punição ou não por reiteradas recusas é matéria que se torna irrelevante, uma vez que o risco de recusa já foi calculado e é monitorado pela inteligência de logística da plataforma. Também o modo de prestação de serviços foi desenvolvido pela inteligência criadora da plataforma, não podendo ser alterado pelo condutor. O tempo de entrega deve ser razoável, em vista de que a **LOGGI** garante prazo de entrega para o cliente, conforme consta da defesa das rés (fl. 552). Em caso de qualquer intercorrência, o condutor aciona o serviço da **LOGGI**, chamado “Deu ruim”. A prestação de serviços não é negociada, mas imposta em sua totalidade pelas rés. O condutor se subordina, portanto, ao cadastramento, aos termos de adesão, aos requisitos para cadastramento, ao serviço que é ofertado, ao modus operandi, ao roteiro, aos prazos. E isso tudo monitorado pela plataforma, que se alimenta de tais dados para sugerir soluções e melhorias imediatas. E essa é a pedra de toque do próprio empreendimento. Outro ponto que evidencia a subordinação é a ausência de qualquer possibilidade de*

negociação de preço. O condutor ou o motofretista recebem o que as rés lhes pagam, sem que possuam qualquer ingerência sobre o valor do frete. Não há a liberdade de fixar seus honorários, nem de forma individual, nem de forma coletiva, como faria um trabalhador autônomo. A contraprestação mais importante ao serviço é a remuneração. Se não há negociação quanto a esta, trabalho autônomo não é. O preço do frete é salário, fixado somente pelas rés. O condutor se subordina ao valor do frete.

*Para haver relação de emprego, há de estar presente, ainda, a **onerosidade**. Ela se qualifica como a necessidade de contraprestação em relação ao serviço efetuado. Ausente a gratuidade espontânea na prestação de serviços, presente esse elemento para a consolidação do vínculo empregatício. O valor do frete é pago aos condutores pelas rés, ainda que repassem do e-commerce que atendem ou do cliente que contrata a **LOGGI** para fazer sua entrega. É a própria contestação que informa que “o motofretista não só vende o seu trabalho, mas também o uso da propriedade da sua moto, pois sem a moto não poderia ter o exercício do frete”, conforme a cláusula 3.4 do contrato entre o motofretista e a **LOGGI** (fl. 525, pág. 5 da defesa). Não há, portanto, controvérsia acerca da onerosidade.*

*Em que pese não ser requisito para a relação de emprego, mormente em contratos mais leoninos de prestação de serviços, a **alteridade** é indício da relação de emprego. O risco do negócio deve ser de inteira responsabilidade do empregador. Assim, eventual prejuízo sofrido pela empresa não pode ser repassado ao trabalhador. Também cabe aferir de quem são os instrumentos de trabalho. Quanto mais sucateada é a proteção ao trabalhador, mais risco é transferido a si.*

*Por fim, em que pese não ser decisiva para a caracterização da relação de emprego, tem-se a **exclusividade**. Quanto mais se entremostra exclusiva a prestação de serviços, mais evidente está a relação jurídica de um contrato de emprego. Haverá prestadores de serviços que trabalhem somente para a **LOGGI**, reforçando a existência de contrato de emprego, haverá os não exclusivos, o que não descaracteriza o vínculo, conforme a melhor doutrina (Ação Civil Pública proposta pelo MPT contra LOGGI,*

1001058-88.2018.5.02.0008, 8ª Vara do Trabalho, sentença proferida pela Juíza do Trabalho Látia Lacerda Mendez, julgada em 06.12.2019. Em 18.08.2021, por maioria de votos, a 16ª Turma do TRT2 reformou a sentença de 1º grau, Des. rel. Orlando Apuene Bertão).

230. Em outros Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, há decisões reconhecendo o vínculo de emprego dos trabalhadores ativados em aplicativo de serviço:

[...].

O reconhecimento de vínculo empregatício depende da existência, de forma concomitante na prestação de serviços, da pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica, conforme disposto no artigo 3º da CLT. A alteração do parágrafo único do art. 6º da CLT, veio expressamente prever a inclusão da organização do trabalho por programação, como forma de caracterização do vínculo empregatício: “Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” Na situação em exame, a prova produzida demonstra que o trabalho se dá por conta de outrem, que estrutura e controla a prestação de serviços por meios telemáticos e informatizados, inserindo as suas decisões tomadas unilateralmente em forma de comandos eletrônicos no próprio algoritmo – que, por sua vez, está inserido no aplicativo (software de domínio exclusivo da reclamada) – e acompanhando o seu cumprimento pelo mesmo mecanismo. Além disso – frisa-se – em resposta à tese principal da recorrida de que inexistente vínculo de emprego porque o motorista teria liberdade para trabalhar quando quiser, é imperioso redarguir, primeiro, que a relação de emprego desenvolve-se em várias modalidades, sendo que cada modalidade tem seus efeitos específicos. Há modos de atividade em que o empregador remunera o empregado por todo o tempo que este fica à disposição do primeiro (CLT, art. 4º, primeira parte); há modos de atividade em que o empregador remunera o empregado por apenas parte do valor em que ele permanece à disposição (CLT, art. 4º., última parte; CLT, art. 244, § 2º;

*CLT, art. 244, § 3º); há modalidades em que o empregador não remunera tempo algum à disposição, mas apenas o de efetiva atividade (CLT, art. 452-A). Há, ainda, modalidades em que o empregador exige que o empregado cumpra jornada integral, limitada a 8 horas (art. 58 da CLT); em outras, que o empregado cumpra jornada parcial, de 30 ou 26 horas semanais (art. 58-A da CLT); há outras em que o número de horas trabalhadas é incerto, totalmente flutuante, pois a contagem destas horas só é importante para que se saiba o quanto o empregado deverá ser remunerado, na proporção que as fez (art. 443, § 3º, da CLT), e, por fim, há outras modalidades em que é totalmente irrelevante o elemento “jornada” (art. 62, da CLT). Todas essas são formas típicas de emprego regido pela CLT. Portanto, está em inteiro desacordo com o ordenamento pátrio, a suposição de que liberdade de jornada, remuneração por tarefa ou horas trabalhadas tenham qualquer equivalência com ausência de relação de emprego. Essa conclusão somente se acentuou com a Lei n. 13.467/2017. A novidade da Lei n. 13.467/17, então, foi a de regulamentar efeitos da modalidade de trabalho intermitente, apenas capturando a realidade que já vigorava quando de sua edição: a realidade de uma relação de emprego em que “há alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade” (CLT, art. 443, § 3º.) ocorrendo a remuneração em função do número de horas trabalhadas, por demanda do empregador, sendo que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho (§ 3º. do art. 452-A, da CLT). Ainda nessa modalidade de emprego, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros, conforme § 5º. do art. 452-A, da CLT. Outro detalhe, não menos importante, e que por isso merece ser aqui destacado, é que, certamente, o termo “convocação”, empregado no art. 452- A, § 1º e 2º, não se trata de uma imposição, mas de uma oferta de trabalho, porque a própria norma se encarrega de esclarecer que o significado deste termo é, efetivamente, o de “oferta”, conforme expressamente consignado nos §§ 3º e 4º do mesmo dispositivo. Ora, se até mesmo a situação do trabalho intermitente, em que não há qualquer fixação de jornada e mesmo se assegura a recusa aos chamados mediante expressa previsão legal de que isso não afeta a configuração da subordinação, **na situação de trabalho***

do motorista da 99, o que se tem é hipótese com controle, fiscalização e subordinação muito mais intensos que a generalidade dos casos de trabalho intermitente.

[...].

*Com relação à negativa reiterada da reclamada **99 TECNOLOGIA LTDA** de que não é empresa de transporte, de fato, tal negativa, resultante de uma declaração unilateral, é inócua. A análise do caso concreto torna evidente, afinal, que a reclamada tem como atividade o serviço de transporte urbano de passageiros. Como visto, em todo o seu contrato de adesão com o reclamante, e demais mensagens enviadas aos motoristas, por e-mail ou através do próprio aplicativo, ela explora esta atividade através dos seguintes comandos, que motorista deve “esperar o passageiro, transportar o passageiro de um local para outro”, etc. Numa análise ainda mais objetiva, está claro que a própria ordem jurídica vigente acolheu-a como empresa de transporte remunerado privado individual de passageiros, na Lei n. 13.640/18, informalmente conhecida como “Lei do Uber”. A pessoa jurídica reclamada, de fato, não transporta, “pessoalmente”, um passageiro, de um local para outro, exatamente da mesma forma que também não o fazem todas as demais pessoas jurídicas de quaisquer outras empresas de transportes urbanos, aéreos, marítimos ou rodoviários do Brasil e do mundo. Todas estas pessoas jurídicas apenas organizam a atividade econômica de transportes, e quem a realiza, são os motoristas, os pilotos, etc. É assim que, juridicamente estabelecido, através dos fatos, que a reclamada explora atividade de transporte. **Torna-se possível afirmar que a recorrida possui, como atividade econômica, o transporte remunerado de pessoas juridicamente, que o trabalho foi prestado com “natureza não eventual”, pois a atividade prestada pelos motoristas é um serviço de exigência permanente, no desenvolvimento do objeto econômico da reclamada, ainda que possam por eles serem prestados de forma intermitente. Acerca da SUBORDINAÇÃO, é inegável que o aplicativo “99” é apenas um meio de organização do empresário “99 TECNOLOGIA LTDA”, e não o próprio empresário. Esta ferramenta de organização permite-lhe monitorar e intervir, em tempo real, na atividade do reclamante. Da leitura do contrato de adesão imposto pela***

*reclamada, é possível que ela saiba, exatamente, onde e com quem o motorista está no carro e mais que isso: **a reclamada não tem acesso apenas à localização em tempo real, a partir de mapas detalhados com posições completas, rotas e horários, mas também detalhes de como tal prestação de serviços se desenvolve (item 6.3, f. 156).** Este sistema de telemetria permite à reclamada o exercício de um controle sobre o trabalho do motorista que nos impressiona, pois a partir do momento em que o motorista faz o “login” no aplicativo (com sua senha e ID de Motorista únicas), nunca se viu um sistema de controle de jornada tão eficiente e exato como o organizado pela reclamada, através de um aplicativo que, como não apenas registra, no tempo real (segundo a segundo) em que a atividade ocorre, onde está o motorista (com precisão de metros), com quem que está trafegando, quando se move; qual a intensidade da velocidade aceleração e que o motorista imprime ao carro, a intercalação da aceitação de viagens (sendo que é proibido, pela empresa, recusas reiteradas, conforme documento de f. 141 – vide **os itens 6 a 8 do “Termos De Uso Motorista”**), e ainda permite que a atividade do reclamante seja minuciosamente fiscalizada pela recorrida através do sistema por ela implementado de avaliação do motorista (f. 156 – vide **os itens 6 a 8 do “Termos De Uso Motorista”**). Ainda estabelece que, se a atividade do reclamante for classificada para abaixo da pontuação unilateralmente estabelecida pela ré, o contrato poderá ser encerrado, excluindo o reclamante do aplicativo, impedindo o seu login na plataforma e até mesmo aplicando-lhe multa (fls. 156/157 – vide **os itens 6 a 8 do “Termos De Uso Motorista”**). Ficou comprovado que todo o padrão de atuação do motorista é monitorado, fiscalizado e exigido pela ré. Frise-se que uma das consequências estabelecidas por adesão é que, se a atividade do reclamante for classificada abaixo do parâmetro de pontuação unilateralmente estabelecido pela reclamada, a **99** poderá admoestar com mensagens e mesmo encerrar o contrato e a relação, excluindo o reclamante do aplicativo, impedindo o seu login na plataforma (vide **os itens 6 a 8 do “Termos De Uso Motorista”**).*

[...].

*Ficou comprovado nos autos que a reclamada atrelava a remuneração à forma como os serviços eram prestados. Repita-se: ficou incontroverso, nos autos, que a 99 atrelava a remuneração à forma de direção do veículo, evidenciando a direção sobre a prestação. O mecanismo prêmio-punição, sabidamente, constitui-se numa das formas mais antigas de controle. Esse controle do serviço pelo motorista pode, inclusive, chegar ao seu desligamento da plataforma, em caso de descumprimento do padrão de serviço, como relataram as testemunhas e demonstrado na prova documental. Ora, se há avaliação, se há média, há controle sobre a atividade exercida. A avaliação é feita para assegurar um padrão de qualidade nos serviços no interesse da empresa, pois o trabalhador só sabe de sua média, que ele precisa manter elevada, embora não tenha acesso às avaliações individuais. Não é do interesse direto do motorista a avaliação. Nem do passageiro (ou usuário do aplicativo), pois, sabidamente, o passageiro não escolhe o motorista. Não é facultado ao passageiro a possibilidade de escolher um motorista por sua pontuação. **O passageiro, ao avaliar, atua como instrumento do controle exercido pelo serviço prestado em nome da empresa.** É exatamente por meio dessas avaliações, que são apropriadas pela reclamada, além de todo o minudente monitoramento em tempo real de toda a atividade propiciado pelo aplicativo da 99 — inclusive é de conhecimento público e notório que a 99 faz escuta ambiental durante a viagem — que é possível o conhecimento e controle, pela empresa, da forma como a atividade está sendo realizada pelo motorista.*

[...].

As notas servem somente à empresa, que tem o poder, inclusive, de admoestar por mensagens, suspender os trabalhadores que recusarem trabalho ou que não se comportarem conforme suas regras. *Ao final, segundo seu próprio juízo, pode a ré, inclusive, dispensar o trabalhador, sob a forma de cancelamento do credenciamento no aplicativo, como ficou incontroverso nos autos. É de se registrar, portanto, este aspecto revelador de as regras estipuladas, inseridas e alteradas unilateralmente no aplicativo, mediante programação algorítmica, que nada mais faz que concretizar o poder de subordinação jurídica da reclamada*

como característica marcante dessa relação motorista-empresa. Sobressai que as regras são passíveis de alteração unilateral somente pela reclamada, caracterizando o chamado jus variandi, típico da relação de emprego, o que é largamente incompatível com a relação contratual autônoma, em que o objeto da contratação é que há de ser cumprido. Elemento indicativo forte da presença do elemento da subordinação e da ausência de atividade autônoma pelo motorista é a fixação do preço da corrida, que é notoriamente estabelecido unilateralmente pela empresa 99. Analisando-se a configuração da relação de emprego por contraste pelo seu alter, que seria a prestação de serviço autônomo, note-se que o motorista não detém qualquer parcela do negócio. A clientela, a marca, os mecanismos de pagamento, a forma e as regras do serviço, todo o negócio é controlado e explorado exclusivamente pela empresa. O motorista agrega apenas a sua força de trabalho e a ferramenta, o veículo, seguindo todas as diretrizes inseridas na plataforma/aplicativo. Portanto, não se vê resquício do desempenho de atividade própria pelo motorista, que tão somente empresta a sua força de trabalho e o seu veículo como meios para o desempenho da atividade que é inteiramente controlada, explorada e dirigida pela ré. O “meio de produção” chave, como evidenciado, não é o veículo, que poderia ser facilmente locado por qualquer pessoa, mas sim é a organização da atividade composta pela plataforma (o aplicativo “99” de sua propriedade exclusiva), a rede computacional que sustenta o seu funcionamento, a captura de dados e o controle e a operação da atividade, os enormes ativos de marketing, publicidade e comunicação investidos e o acervo de clientes, que é exclusivamente detido pela reclamada. Diante desse aparato produtivo, é mesmo irrelevante a propriedade da simples ferramenta de trabalho que é o veículo, que sozinha não propiciaria nenhuma atividade econômica semelhante. O argumento da defesa segundo o qual é o motorista quem arca com as despesas do veículo refere-se a situação que, na realidade, apenas oculta a transferência para o empregado de parcela dos ônus do negócio. Mas o essencial é que a concorrência da ferramenta, o veículo, não se dá em condições de autonomia e em nenhum momento transforma a atividade do motorista em negócio próprio. Seria autônomo se fosse dotado da faculdade de determinar as próprias normas de conduta, preço, contato com a

clientela, sem as determinações unilaterais e o controle pela reclamada. Sequer conhecer os dados dos clientes e a avaliação deste é dado ao motorista, o que demonstra que a ré detém exclusivamente o controle sobre a clientela. Ressalta-se, novamente, que a alteração do parágrafo único do art. 6º da CLT, veio expressamente prever a inclusão da organização do trabalho por programação, como forma de caracterização do vínculo empregatício: “Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, sendo que, na situação em exame, a prova produzida demonstra que o trabalho se dá por conta de outrem, que estrutura e controla a prestação de serviços por meios telemáticos e informatizados, inserindo as suas decisões tomadas unilateralmente em forma de comandos eletrônicos no próprio algoritmo – que, por sua vez, está inserido no aplicativo (software de domínio exclusivo da reclamada) – e acompanhando o seu cumprimento pelo mesmo mecanismo. Usando as metáforas de Ana Carolina Reis Paes Leme, “o controle, antes ditado pela esteira de produção vigiada por um superior hierárquico, passa a ser exercido por um algoritmo inserido no software, assim, quem está na esteira de produção é o próprio indivíduo”, no caso, os motoristas. Afirma a autora que a empresa faz “controle por programação neo-fordista, trocando a máquina pela nuvem” e que, portanto, “os motoristas fazem parte da engrenagem, comandados por uma espécie de esteira digital” (LEME, Ana Carolina Reis Paes; “Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber”, LTr, 2019). A característica principal da autonomia é a determinação do valor do seu trabalho. A falta de liberdade de preço, associada à ausência de acesso direto à clientela, bem como à total indisponibilidade do motorista quanto às regras do serviço, impossibilita, portanto, a consideração do trabalhador como autônomo. É importante perceber que essa certa flexibilidade não deve ser vista como ausência de subordinação, pois o próprio algoritmo gerencia a mão de obra por meio de vigilância ostensiva do modus faciendi, estímulos salariais e restrições de acesso, impondo aumentos ou reduções no valor do trabalho dos motoristas, aumentando

a eficiência do serviço com sistema de punição/recompensa (a conhecida velha técnica do “carrots and sticks”), sem a necessidade de um controle direto de jornada obrigatória por meio de cartões de ponto. No caso dos autos, não parece plausível, data venia, que o motorista trabalhe no exercício de atividade autônoma, razão pela qual merece reforma a r. sentença para reconhecer o vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, pois consideram-se presentes os requisitos da não eventualidade e da subordinação, além da pessoalidade e onerosidade já detectados na origem. Como venho afirmando, tendo em conta a forma societária contemporânea, que ainda se caracteriza como uma sociedade do trabalho, alargar-se desmesuradamente a fuga do padrão básico de proteção do trabalho humano estabelecido pelo regime de emprego significa obrar para uma realidade social que destoa significativamente dos ditames constitucionais de valorização do trabalho, de garantia de um direito fundamental ao trabalho digno e de construção de uma sociedade com redução das desigualdades, justa e solidária. Por todo o exposto, verificando-se na prova dos autos a presença de todos os elementos da relação de emprego, impõe-se o reconhecimento da formação de vínculo entre o reclamante e a reclamada e, considerando o risco da supressão de instância e a natureza das questões de fato controvertidas, provejo o recurso, para reconhecer e declarar a relação de emprego no período mencionado na petição inicial, limitado à data referida pelo recorrente nos autos. Portanto, dá-se provimento ao apelo do reclamante para reconhecer e declarar a relação de emprego entre o recorrente e a recorrida no período de 18.02.2018 a 02.03.2020 e, considerando o risco da supressão de instância e a natureza das questões de fato controvertidas, a d. Turma determinou o retorno dos autos à Vara de origem para apreciação das demais questões de mérito, prosseguindo-se no feito como se entender de direito.

(RORSum 0010347-28.2020.5.03.0020, TRT da 3ª Região, 7ª Turma, Des. rel. Márcio Flávio Salem Vidigal, julgado em 24.11.2020).

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTIMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar

*presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem — princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a **evolução tecnológica**, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por **programação neo-fordista**. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego (ROT 0101291-19.2018.5.01.0015, TRT da 1ª Região, 7ª Turma, Desª. relª. Carina Rodrigues Bicalho, julgado em 08.07.2021).*

*A natureza jurídica da relação que se forma entre os motoristas vinculados e a ré, bem como entre motorista e outras plataformas de transporte similares, vem sendo discutida não apenas no Brasil, sendo que a relevância do debate decorre tanto do seu caráter inédito e inovatório, decorrente do **avanço tecnológico**, quanto do fato de que o reconhecimento do vínculo de emprego garante aos motoristas o acesso à rede de proteção social normatizada pela ordem jurídica em socorro dos trabalhadores. O fato de o autor ter se cadastrado na plataforma, de forma voluntária, mediante informação, no Termo de Uso do Aplicativo, de que seria classificado como autônomo, por si só, não afasta a condição de empregado da ré.*

*A prestação de serviço por pessoa física, bem como a **personalidade**, malgrado o esforço argumentativo da demandada, são verificadas, in casu, pelo fato de a ré utilizar motoristas, pessoas físicas, que ficam à sua disposição para proceder à condução de passageiros, não podendo se fazer substituírem.*

É necessária a identificação das pessoas físicas que dirigem os automóveis, com o cadastramento de todos os que prestam serviços, o que demonstra a vedação de o motorista se fazer substituir por outro, configurando a pessoalidade e intransferibilidade do serviço. Deverá a pessoa, considerada apta pela ré para utilizar seu aplicativo, passar pelos critérios definidos pela empresa.

Ademais, no caso concreto, o demandante, para trabalhar na ré, procedeu à sua inscrição “on line”, de maneira individualizada. O requisito da personalidade não se descharacteriza pela possibilidade de mais de um motorista guiar o mesmo veículo, sendo que apenas prestadores previamente habilitados e autorizados pela “Uber” poderiam oferecer os serviços pelo aplicativo.

*A **não eventualidade**, por sua vez, apreciada pelo prisma do caso concreto, ficou caracterizada pela prestação contínua de serviços pelo autor, no período em que se manteve vinculado à demandada (ressalte-se que a caracterização do requisito se dá também pela imprescindibilidade da atividade laborativa do obreiro – teoria da fixação aos fins do empreendimento).*

Além disso, a própria ré fixava o preço, bem como o percentual a ser recebido pelo demandante em cada viagem, o que se extrai dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital (id. 35dc263 – Pág. 11/13), onde está regulamentada a forma de pagamento tanto das viagens como dos valores devidos ao motorista, por diversas formas (dinheiro, cartão). Prevê ainda alterações no cálculo e ajuste dos preços de cada viagem individualizada exclusivamente a critérios da ré. A alegação de que o percentual repassado ao autor exorbita o que se tem por razoável, nas relações de emprego, não merece prosperar, uma vez que é incontroverso que o motorista arca com diversas despesas, a exemplo de manutenção e combustível do veículo, telefone celular e plano de dados.

*A análise da **subordinação**, por sua vez, é a mais delicada, vez que o principal elemento que diferencia o trabalhador empregado do trabalhador autônomo é a sujeição jurídica, considerando-se que ambos podem prestar serviços pessoais, com onerosidade e não eventualidade e, portanto, a constatação desses últimos requisitos, de forma isolada, é insuficiente à distinção que ora se faz necessária. A subordinação jurídica exigida para a configuração da relação empregatícia pode se verificar, segundo a moderna doutrina, nas dimensões subjetiva, objetiva ou estrutural. Pode ser subjetiva, quando se revela por meio de intensas ordens e deveres de obediência; objetiva, em virtude da realização pelo obreiro dos objetivos sociais da empresa; e, estrutural, nas hipóteses em que o trabalho insere-se na organização, funcionamento e estrutura do empreendimento. Caso presente uma dessas dimensões, configurado está o elemento mais sensível e de destaque da relação de emprego. Há o poder diretivo utilizado por meios telemáticos e informatizados, conforme previsto no parágrafo único do podendo ser também art. 6º da CLT, exercido de outras formas, como por exemplo, pela prerrogativa de estabelecer regras, fiscalizar o cumprimento e punir em caso de descumprimento pelo obreiro. O que não se deve permitir é que as novas tecnologias, que impactam as relações de trabalho profundamente, quando utilizadas em combinação com o poder regulamentar da empresa, sejam utilizadas para fraudar e burlar a legislação trabalhista, travestindo uma verdadeira relação de emprego como contrato cível de parceria.*

*Da análise dos autos, observa-se que **a subordinação é clara e patente**.*

Com efeito, a ré confeccionou um regime de trabalho específico com regulamentação que abrange a conduta que o motorista deve ter, o que não se coaduna com a autonomia defendida.

Ainda que não houvesse ordens ditadas pessoalmente por superior hierárquico, o cadastramento no aplicativo e a política de uso (contemplando preços) permitiam o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção da forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento da política definida pela ré.

Não há dúvidas também de que a avaliação dos motoristas é realizada pelos usuários do transporte e não pela ré. Contudo, é a demandada que dita o desempenho mínimo exigido para que os serviços continuem sendo prestados pelo motorista. Fosse a ré mera fornecedora de serviços de intermediação digital entre o motorista e clientes, não disporia do poder de ditar as regras sobre a qualidade do serviço de transporte, do qual afirma, reiteradas vezes, não ser titular.

Ora, se a demandada define políticas de preços para o serviço de transporte, isto é, para a relação entre motorista e usuários, logo, tem-se que a ré gerencia o serviço de transporte, não se limitando a fornecer tecnologia a motoristas e usuários.

Resta incontroverso que a ré dá instruções aos seus motoristas (impondo, por exemplo, qual veículo deve ser utilizado), sendo que, se não obedecerem a tais diretrizes, podem ser descadastrados, segundo o juízo discricionário da empresa. A demandada também é receptora das reclamações feitas pelos usuários do aplicativo e define as soluções a serem tomadas, de forma unilateral.

A falta de controle de jornada, por si só, não exclui o reconhecimento da relação de emprego, sendo que há legislação específica em relação a empregados que não se submetem a tal controle, nos termos do art. 62, I da CLT. Mostra-se irrelevante o fato de ser facultado ao autor trabalhar em outras atividades ou com outros aplicativos, ao passo que o ordenamento jurídico pátrio não veda a manutenção de mais de um contrato de trabalho simultaneamente e tampouco o exercício de mais de uma atividade.

Destarte, ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, estas não afastam a configuração da relação de emprego ante a quantidade de requisitos que apontam a efetiva existência de subordinação, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada.

O autor desempenhava atividade inserida no núcleo produtivo da ré, sendo que a finalidade desta é prestar serviços de transporte de passageiro, ainda que alegue ser mera intermediária, sendo que o motorista, além de essencial a suas atividades, estava obrigado a seguir todas as

suas normas organizacionais na execução de suas atividades, sob pena de sanção.

Reitere-se que, in casu, não se está diante de um modelo clássico de subordinação, devendo-se considerar as novas concepções de trabalho subordinado, nos termos do artigo 6º/CLT que prevê que: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

Na hipótese, o autor está submetido aos Termos de Uso da plataforma da ré, bem como às suas políticas de preço e de relacionamento com o usuário do serviço de transporte. Tal como no caso julgado pelo Tribunal do Trabalho de Londres, o serviço de transporte é prestado pela ré, por intermédio da força de trabalho dos motoristas cadastrados, trabalhadores dependentes e subordinados.

É certo que, no Direito do Trabalho brasileiro, não existe a figura intermediária, entre autônomo e o empregado, comoworker categorizado no direito britânico. Contudo, como bem apontam os doutos professores e pesquisadores signatários do artigo supra transcrito, a conclusão comum inescapável é a de que os motoristas cadastrados pelos aplicativos de transporte não são trabalhadores autônomos, encontram-se a eles subordinados e economicamente dependentes, relacionando-os com terceiros segundo a marca do aplicativo, nos estritos moldes de suas políticas de preços e relacionamento, de cumprimento obrigatório, sob pena de desligamento (RORSum 0010746-88.2020.5.03.0139, TRT da 3ª Região, 4ª Turma, Desª. relª. Paula Oliveira Cantelli, julgado em 17.03.2021).

UBER. MOTORISTA DE APLICATIVO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA ESTRUTURAL CONFIGURADA. RELAÇÃO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. *O vínculo de emprego é caracterizado pelos elementos descritos nos arts. 2º e 3º da CLT, complementados pelo art. 6º, parágrafo único, que expressamente afirma que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle*

e supervisão do trabalho alheio.” Ademais, no presente caso, entende-se que houve uma subordinação jurídica estrutural, visto que o obreiro, motorista de aplicativo, encontra-se totalmente submetido às regras impostas pela reclamada, que lhe capta os clientes, e caso este descumpra tal regulamento empresarial poderá sofrer a sanção de ser retirado do seu emprego. Assim, no caso em exame, revelam-se presentes os requisitos configuradores da relação empregatícia, nos moldes do art. 3º da CLT, como a subordinação jurídica estrutural, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade. Sentença confirmada neste item (ROT 0001539-61.2017.5.07.0009, TRT da 7ª Região, 2ª Turma, Des. rel. Francisco José Gomes da Silva, julgado em 14.07.2021).

TRABALHADOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS (UBER). VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, OBJETIVA, ESTRUTURAL, PSÍQUICA E ALGORÍTMICA. REQUISITOS PREENCHIDOS. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NA ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS (CF/88, artigos 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). O reconhecimento de vínculo empregatício parte do exame de elementos fático-jurídicos e jurídicos formais capazes de delimitar a verdadeira modalidade contratual existente entre as partes. Nesse contexto, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, o vínculo empregatício surge quando positivamente reunidos os requisitos da habitualidade, pessoalidade, trabalho prestado por pessoa física, onerosidade e subordinação. O art. 6º da CLT complementa os citados artigos 2º e 3º, esclarecendo que, para fins de relação empregatícia, o trabalho pode ser realizado à distância, podendo ser controlado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esse contexto de trabalho controlado por sistemas virtuais, já previsto no art. 6º da CLT, ganha ainda mais relevo quando a relação contratual é intermediada por plataformas digitais, a exemplo da UBER, nas quais

não há a figura física do empregador, representando uma quebra de paradigma nas relações de trabalho. Assim, a análise da matéria invoca que a leitura dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT seja efetuada com o mesmo olhar moderno e disruptivo que pauta os sistemas de plataforma digitais. No caso em exame, a análise do contexto fático probatório demonstra que a empresa UBER capta (admite), remunera e dirige a prestação de serviços das pessoas físicas, as quais ingressam na plataforma após preencher critérios de seleção. Após o ingresso, o motorista passa a se submeter a um sistema de monitoramento eletrônico que faz a designação das corridas, controla os preços e enquadra o motorista em um complexo conjunto de regras, avaliações e diretrizes, as quais, dependendo da conduta do obreiro, podem resultar até em suspensão ou exclusão da plataforma (sistema punitivo). Os motoristas não podem escolher o preço das viagens, trajetos a serem percorridos e quais clientes vão transportar (limite de cancelamentos de corridas). O percentual das viagens auferido pela reclamada é dinâmico, os recibos são emitidos pela própria plataforma, a qual fiscaliza e controla o trabalho por GPS e meios telemáticos, exercendo ainda o controle da forma da condução do veículo e velocidade, etc. Tais fatos não condizem com a autonomia defendida pela reclamada. As regras de ativação e as políticas de desativação, bem como a obrigação do motorista parceiro observar detalhadamente as diretrizes da plataforma, entre outros critérios, apontam as bases da moderna subordinação a qual se submete o autor. A plataforma não alcança seus fins sem o trabalho realizado pelos motoristas, ainda que não haja ordens diretas de uma chefia. O algoritmo programado pela reclamada é apto o suficiente a fiscalizar e dirigir a prestação pessoal dos serviços. O formato da relação, ainda que moderno e gerenciado por um algoritmo, torna evidente a subordinação jurídica (clássica, objetiva e estrutural), ainda que sob releitura do seu conceito, ou subordinação dita algorítmica pela doutrina, ou mesmo a subordinação psíquica. Essa visão atual dos citados dispositivos celetistas evidencia que o trabalho prestado pelo reclamante, pessoa física, à reclamada, plataforma digital (Uber), com pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade e alteridade desta configura o vínculo de emprego. O debate do tema não pode se pautar em uma visão simplista das relações contratuais, negando a um dos

contratantes, o trabalhador, o acesso a direitos mínimos conquistados a muito custo histórico e assegurados no âmbito constitucional com o status de cláusulas pétreas. É preciso que a relação contratual respeite as diretrizes constitucionais. Entender de modo diferente, como vem fazendo a Uber, é entrar em rota de colisão com os mais basilares preceitos constitucionais assegurados ao trabalhador, com relevo para os princípios do valor social do trabalho e da livre iniciativa, função social da propriedade, máxima efetividade dos direitos constitucionais, da dignidade da pessoa humana e da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social (CF/88, arts. 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). É o direito e as relações dele decorrentes que devem se adequar ao homem, garantindo a sua dignidade. Não o contrário. Não cabe ao homem se despir da sua dignidade, representada pelos seus direitos mínimos, para se adaptar às dinâmicas emergentes no mercado de trabalho, bem exemplificadas pelas plataformas digitais que ofertam serviços de transportes, entregas, etc. Postas essas premissas, bem como presentes os requisitos inerentes à relação de emprego, o reconhecimento do vínculo entre o trabalhador e a plataforma digital UBER é medida que se impõe. Recurso conhecido e, no tópico por ora analisado, provido (ROT 0000416- 06.2020.5.11.0011, TRT da 11ª Região, 3ª Turma, Desª. relª. Ruth Barbosa Sampaio, julgado em 24.06.2021).

TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy – economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10.08.2017 a 17.07.2018 e o segundo de 26.07.2019 a 24.09.2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os “motoristas parceiros” não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. 4. O contrato oferecido

pela plataforma ao passageiro evidencia que a natureza da atividade é de transporte. *É cediço que o seu lucro não advém do aluguel pela utilização da plataforma, mas dos serviços de transporte de passageiros e cargas leves.* 5. *Para desenvolver o negócio que a transformou em uma das maiores empresas do mundo, a UBER precisa manter à sua disposição um grande quantitativo de trabalhadores (crowd) aptos a executar a viagem contratada imediatamente após a formalização do contrato de transporte entre o passageiro e a empresa. Portanto, necessita que os motoristas estejam vinculados à atividade econômica que desenvolve, disponibilizando-lhe seu tempo e sob a sua direção, pois não há outro modo de apresentar-se ao mercado com presteza e agilidade no atendimento dos serviços de transporte que oferece nas 24 horas do dia, incluídos domingos e feriados.*

6. *Nesse contexto, diante do princípio da primazia da realidade, reconhece-se que a atividade preponderante da ré é o transporte de passageiros, independentemente do que conste formalmente do seu instrumento societário e dos contratos que induzem a ideia de que o motorista, objetivando aproximação com os clientes, celebrou contrato de aluguel da plataforma.* 7. *A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não-eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego; d) a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia.* 8. *O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que “em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; (...) o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009”.* 9. *A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem*

como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar/subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para aumentar o período de disponibilidade do trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo / subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). 11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que **a subordinação se revela de várias formas**: a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. **A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista.** 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego. **TRABALHO**

EM PLATAFORMAS. GIG ECONOMY. 1. O Brasil deve cumprir as normas internacionais do trabalho, que têm por objetivo orientar os esforços das nações para estabelecer patamares mínimos de direitos trabalhistas, com vistas à promoção da dignidade humana – o que é particularmente relevante no contexto da **evolução tecnológica** que desencadeou o fenômeno global de transformação das formas de trabalho, que devem ser analisadas à luz da valorização da pessoa humana e da sua dignidade, saúde e segurança. 2. Essa tendência de modificação no modelo tradicional do trabalho lastreado nas relações de emprego, com o crescimento da chamada Economia de Aplicativos, incrementada pela ascensão da inteligência artificial e robótica, merece olhar atento da sociedade, como alerta a OIT nos documentos intitulados *Strengthening social protection for the future of work* e *Trabalho para um futuro mais brilhante*. 3. O desafio, alerta a OIT, reside no fato de que as políticas sociais foram pensadas para os trabalhadores que se enquadram nas relações de emprego padrão (emprego). O trabalho por aplicativo, muitas vezes, é mal remunerado, inclusive abaixo do salário-mínimo, e não existem mecanismos oficiais para lidar com o **tratamento injusto**. A organização recomendou o desenvolvimento de um sistema de governança que defina e exija que as plataformas respeitem certos direitos e proteções mínimos. 4. **A faceta moderna da organização do trabalho é o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo)**. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis (pelo programador), ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse **novo modelo**, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados. Existe uma suposta e conveniente autonomia do motorista, subordinada à telemática e ao controlador do aplicativo. Trata-se da direção por objetivos. 5. O algoritmo, que pode ser modificado a qualquer momento, pela reprogramação (inputs), garante que os resultados finais esperados (outputs) sejam alcançados sem a necessidade de dar ordens diretas aos trabalhadores, que, na prática, não agem livremente, mas exprimem reações esperadas. Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios, enquanto aqueles que

*não se adaptarem aos comandos e objetivos são punidos ou desligados. 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. 7. **Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre. JURISPRUDÊNCIA COMPARADA. 1. O trabalho em plataformas é uma questão global, que vem sendo enfrentada pelos tribunais de diversos países, em decisão proferida pela Corte de Justiça da União Europeia foi decidido que o serviço de intermediação (Uber) deve ser considerado como parte integral de um serviço geral, cujo principal componente é o serviço de transporte e, em razão disso, não deve ser classificado como “serviço de sociedade de informação” [...] mas como “serviço no campo do transporte”. 2. Mais recentemente, a Suprema Corte do Reino Unido reconheceu que os motoristas da Uber são workers e não trabalhadores autônomos, aplicando a teoria do Purposive Approach, desenvolvida por Guy Davidov, no sentido de que a interpretação da lei deve ser realizada a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que traz melhores resultados de acordo com essas finalidades. O Tribunal Inglês reconheceu que há subordinação dos motoristas do aplicativo à empresa Uber. 3.***

No caso da decisão da Suprema Corte do Reino Unido, deve ser esclarecido que o enquadramento dos trabalhadores na categoria de workers, e não de employees, observou, os limites do pedido; já que a subordinação foi amplamente reconhecida e que, ao analisar o grau de controle exercido pela UBER, a Corte ressaltou que a liberdade para definir sua própria jornada de trabalho não afasta o vínculo, citando os trabalhadores intermitentes como exemplo, e frisando a necessidade de centrar a análise nas condições de trabalho vivenciadas durante a jornada, qualquer que seja ela. 4. Acrescente-se que, em março de 2020, a Corte de Cassação da França reconheceu a existência de relação de emprego, passando pelo conceito de sujeição às ordens organizacionais, nos exatos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT e frisa que a possibilidade de escolher o momento para se conectar não afasta

*o vínculo, pois, uma vez conectado, o motorista tem limitadas recusas, encontrando-se, portanto, à disposição da estrutura UBER. **O RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COMO SUPOSTO INVIABILIZADOR DO NEGÓCIO (DO AVANÇO DA “MODERNIDADE E DA TECNOLOGIA”).** 1. O Procurador Regional do Trabalho Dr. Cássio Casagrande, no artigo “Com motoristas empregados, o Uber acaba? Os saltos tecnológicos do capitalismo e a regulação da economia digital”, de 1.3.2021, afirma que: “Tudo isso apenas está se repetindo agora na “quarta” revolução industrial. O trabalho com a intermediação de aplicativos gerou uma massa de trabalhadores precários, destituídos de qualquer proteção. Cedo ou tarde, pelo legislativo ou pelo judiciário, a regulação virá. Se o Uber não conseguir manter certos direitos sociais para seus motoristas, a empresa pode, sim, desaparecer. E isso não é ruim, pelo contrário. Será substituída por outras mais eficientes. O mais provável é que ela puramente se adapte (já o está fazendo em estados como Nova Iorque e Califórnia, onde é obrigada por lei a pagar salário-mínimo e limitar a jornada de motoristas). Mas as corridas e entregas vão ficar mais caras para os consumidores se direitos forem reconhecidos aos motoristas? Provavelmente sim, porque hoje elas estão artificialmente baratas, pois o “modelo de negócios” destas empresas inclui superexplorar trabalhadores e sonegar contribuições fiscais e previdenciárias (e na verdade somos nós contribuintes que estamos subsidiando a empresa). O aumento no preço dos bens de consumo e serviço em razão da criação de direitos sociais é inevitável, e é um progresso. Do contrário, vamos defender que nossas roupas sejam feitas por crianças trabalhando em regime de servidão ou que se restabeleça o transporte urbano por tração humana. Creio que não queremos voltar aos tempos do “King Cotton” no Sul dos EUA, nem ao Brasil Império do palanquim e da liteira.” O artigo do Dr. Cássio Casagrande mostra que a tecnologia sempre será bem-vinda, porém não pode ser utilizada como forma de subtrair os direitos dos trabalhadores. **O baixo custo do serviço prestado por meio da plataforma não pode ser suportado pelos motoristas, pois quem desenvolve a atividade econômica tem a obrigação de respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores, sob pena de prática de concorrência desleal com os serviços até então estabelecidos, provocando uma erosão social com***

o aniquilamento dos direitos fundamentais dos trabalhadores. 2. Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego (ROT 0011710-15.2019.5.15.0032, TRT da 15ª Região, 11ª Turma, Des. rel. João Batista Martins César, julgado em 20.04.2021).

AÇÃO PROPOSTA NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. RECURSO DO AUTOR. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE ART. 9º, 442 DA CLT E RECOMENDAÇÃO 198 DA OIT. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CONTIDOS NOS ART. 2º, 3º e 6º, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. SUBORDINAÇÃO E CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO ALGORÍTMICA. CONFIGURAÇÃO. *A tão falada modernidade das relações através das plataformas digitais, defendida por muitos como um sistema colaborativo formado por “empreendedores de si mesmo”, tem ocasionado, em verdade, um retrocesso social e precarização das relações de trabalho. Nada obstante o caráter inovador da tecnologia, o trabalho on demand através de aplicativo tem se apresentado como um “museu de grandes novidades”: negativa de vínculo de emprego, informalidade, jornadas exaustivas, baixa remuneração e supressão de direitos trabalhistas como férias e décimo terceiro salário. Comprovando-se nos autos que o autor, pessoa física e motorista da UBER, plataforma de trabalho sob demanda que utiliza a tecnologia da informação para prestação de serviços de transporte, laborava em favor desta com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, seguindo diretrizes de controle algorítmico e padrão de funcionamento do serviço, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado com o pagamento das verbas trabalhistas e rescisórias a ele inerentes (ROT 0000699-94.2019.5.13.0025, TRT da 13ª Região, 2ª Turma, Des. rel. Thiago de Oliveira Andrade, julgado em 27.09.2020).*

A despeito das controvérsias, o que se mantém certo é que a CLT deve ser aplicada nas relações de emprego, formalizadas ou não, expressas ou tácitas, e interpretada de

acordo com os princípios basilares do ordenamento jurídico fundado nos valores do trabalho e da livre iniciativa, sem descuidar da função preponderante social das empresas e da dignidade da pessoa humana que, em tudo, deve ser observada, independentemente do formato de como se apresenta o mercado e a indústria.

*No contexto, estamos diante de um **trabalhador plataformizado**, inerente à indústria 4.0, que por meio de suas ferramentas eletrônicas, plásticas, elásticas, e um estabelecimento invisível, dificulta, pela sua complexidade, estabelecer os limites da atuação e de responsabilidade da empresa e do prestador do serviço, não sendo fácil, na maioria das vezes, a identificação de onde termina a autonomia e começa a subordinação jurídica.*

*De se ressaltar que quando a indústria 1.0 surgiu, não havia direitos trabalhistas. Esses foram, ao longo de um século, construídos pelo tardio reconhecimento de que os ordenamentos jurídicos deveriam ser centrados na dignidade da pessoa humana. Agora, na **nova indústria**, os direitos sociais já consolidados devem ser preservados porque o trabalhador ainda é o mesmo: um ser humano que dispõe o seu tempo e serviço a uma iniciativa própria (autônoma) ou a uma estrutura empresarial em troca de remuneração digna, motivo pelo qual devemos obedecer à proibição de retrocesso.*

É preciso ter em mente que os princípios valorados pela Constituição da República mantêm-se hígidos, o que determina, no confronto com os novos modelos de tensão capital trabalho, uma leitura da CLT muito mais valorada pelos princípios que a originaram.

*Dos extratos acima, conclui-se que **o negócio da UBER**, aqui em análise, **é transporte de passageiros**. Em que pese as regras de negócio e a logística de captação das viagens potenciais ser feito por uma plataforma eletrônica, o retorno financeiro da UBER provém das viagens que atende. Para o cliente, o qual a UBER chama de “usuário”, quando acessa o aplicativo, não busca uma pessoa (um motorista) e sim um meio de locomoção, a realização de uma viagem, motivo pelo qual a UBER já está testando novos meios de mobilidade, como carros sem motorista, conforme grifado. Logo, **a ferramenta de serviços atende o objetivo econômico da UBER e não do motorista**, chamado*

*de “parceiro” ou “cliente”. **O motorista, em síntese, é um dos recursos no atendimento da viagem**, enquanto não for substituído por um “programa-motorista”, um robô.*

Do que se depreende que as regras do negócio são transmitidas no momento da contratação com a UBER, que são controladas principalmente pela avaliação, que embora feita pelos usuários dos aplicativos, clientes de fato da reclamada, retroalimentam os níveis de serviço à UBER, que os utiliza na adequação de preços e logística, resultando nas orientações “dicas” que são passadas aos motoristas, motoristas que fazem a parte essencial da entrega do serviço. As avaliações, “dicas”, promoções e incentivos são os meios pelos quais a reclamada adequa a operação à satisfação dos clientes de fato.

*De se ressaltar que a operação da UBER demonstra que **a autonomia é muito limitada**, visto que o “empreendedor” não determina o preço do serviço que presta, não influencia nas regras do negócio, ao contrário, é submetido a elas, sem domínio da carteira de clientes, que o avalia para o dono do meio de produção eletrônico (a plataforma).*

Do acima destacado, verifica-se que o processo avaliação não tem por objeto verificar a disponibilidade e a funcionalidade da plataforma tecnológica, mas sim dos serviços de transporte e, considerando que o principal avaliado é o motorista, para uso da UBER, a toda evidência, o usuário do aplicativo é cliente de fato da reclamada, sendo o motorista recurso na prestação de serviço, controlado e orientado pela reclamada.

*De registrar que as regras da experiência informam que os valores das viagens são muito mais baixos do que os cobrados, por exemplo, por táxis, cujos motoristas assumem os mesmos custos, e têm um serviço similar, sobretudo quando organizados em cooperativas com central de chamadas. O comentário é oportuno para destacar o **grau de dependência econômica** dos motoristas de aplicativos (que precisam extrapolar a jornada segura à manutenção da saúde para garantir a subsistência) às estruturas platformizadas de gestão de serviços de transporte, sobretudo em momento de altos índices de desemprego.*

Por todo exposto, tenho por preenchidos os requisitos fático-jurídicos configuradores da relação de emprego, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, impondo-se a reforma da sentença (RORSum 0020270-25.2020.5.04.0352, TRT da 4ª Região, 8ª Turma, Des.ª. rel.ª. Brigida Joaquina Charão Barcelos, julgado em 30.06.2021).

Contrato de prestação de serviços — Uber — Relação em que há subordinação, periodicidade e pessoalidade — Interpretação histórico-evolutiva das relações de prestação de serviço — Cibernética que possibilita novas formas de controle, configurando relação hierárquica na prestação de serviços em aplicativos — Competência absoluta da Justiça do Trabalho — Sentença anulada, com determinação de remessa à Justiça do Trabalho (Recurso Inominado Cível 1003635-60.2019.8.26.0016, 8ª Turma Cível, Colégio Recursal Central da Capital, do Tribunal de Justiça de São Paulo, Juiz rel. Antonio Augusto Galvão de França, julgado em 31.03.2020).

231. Para não estender demais nossa petição inicial, apenas listamos sem transcrição: ROT 0010900-48.2019.5.15.0094, TRT da 15ª Região, 11ª Turma, Des. rel. Eder Sivers, julgado em 25.02.2021; ROSum 0011011-72.2019.5.15.0113, TRT da 15ª Região, 11ª Turma, Des. rel. Antônio Francisco Montanagna, julgado em 23.07.2020; RORSum 0010239-44.2020.5.03.0005, TRT da 3ª Região, 7ª Turma, Des. rel. Marcelo Lamego Pertente, julgado em 04.12.2020; RORSum 0010761-96.2019.5.03.0008, TRT da 3ª Região, 1ª Turma, Des.ª. rel.ª. Maria Cecília Alves Pinto, julgado em 08-10.06.2020; e 0010806-62.2017.5.11.0011, TRT da 03ª Região, 11ª Turma, Des.ª. rel.ª. Ana Maria Espi Cavalcanti, julgado em 19.09.2019.

232. No Direito comparado, a decisão de maior impacto e notoriedade sobre a relação jurídica existente entre os aplicativos de serviço e seus prestadores de serviço foi, sem dúvida nenhuma, aquela proferida pelo Tribunal do Reino Unido, o *Employment Tribunal* de Londres. Nessa decisão, o tribunal londrino decidiu que os chamados *self-drivers*, que prestam serviço para a UBER, não podem ser considerados como trabalhadores autônomos, pois são, na verdade, empregados — *workers* inseridos numa relação jurídica de trabalho subordinado — *dependent work relationship*:

Our scepticism is not diminished when we are reminded of the many things said and written in the name of UBER in unguarded moments

with reinforce the Claimants' simple case that the organisation runs a transportation business and employs drivers to that end.⁽²⁵⁾

233. No Estado da Califórnia dos Estados Unidos da América, a Comissão de Trabalho (*California Labor Commission — case n. 11-46739 EK, June 3, 2015*), órgão administrativo estadual que cuida da fiscalização das relações laborais, firmou entendimento de que a trabalhadora Barbara Berwick, contratada como motorista da UBER, deveria ser considerada, para todos os fins legais, uma empregada (employee) e não uma trabalhadora autônoma (independent contractor), condenando a empresa, inclusive, ao pagamento de indenização por horas extras não quitadas. Essa decisão motivou a aprovação de lei estadual, conhecida como California Assembly Bill 5 ou AB5, em que se instituiu o teste ABC com parâmetros objetivos para decidir se o trabalhador é empregado ou autônomo. Desta forma, há necessidade de: (a) o trabalhador não estar sob direção ou controle do contratante, tanto do ponto de vista formal como material; (b) o trabalhador não desempenhar atividade inserida no negócio principal da empresa contratante; (c) o trabalhador realizar, de forma habitual e independente, atividades para as quais é contratado. Caso não se observe esses três requisitos simultaneamente, é considerado empregado.

234. Com base nessa legislação específica, a Suprema Corte estadual da Califórnia concedeu liminar no mês de agosto de 2020 e determinou que os motoristas da UBER e da LYFT fossem classificados como empregados. No caso concreto, entendeu-se que os motoristas da UBER e LYFT não poderiam ser considerados autônomos, pois, dentre outras razões, desempenhavam atividade relacionada ao negócio principal das empresas⁽²⁶⁾. Em outubro de 2020, a Suprema Corte manteve a liminar⁽²⁷⁾.

235. Já no Estado de Nova Iorque, a *New York Taxi Workers Alliance* ajuizou na Justiça Federal uma ação coletiva em nome dos motoristas da

(25) <https://www.bailii.org/ew/cases/EWCA/Civ/2018/2748.html>.

(26) PAUL, Kari. *Uber and Lyft must classify drivers as employees, judge rules, in blow to gig economy*. The Guardian, Londres, 10 ago. 2020. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2020/aug/10/uber-lyft-ruling-california-judge>. Acesso em: 13 dez. 2020.

(27) BOND, Shannon. *Uber and Lyft must make drivers employees, California Court rules*. NPR, Washington, 22 out. 2020. Disponível em: <https://www.npr.org/2020/10/22/926916925/uber-and-lyft-must-make-drivers-employees-california-appeals-court-rules>. Acesso em: 13 dez. 2020. Em novembro de 2020, foi aprovada em plebiscito a Proposition 22, que afasta a aplicação da nova legislação trabalhista na Califórnia dos trabalhadores via plataformas digitais.

empresa UBER, requerendo o reconhecimento da condição de empregado e o pagamento de salário-mínimo e horas extras. A associação em apreço obteve, recentemente, êxito na *New York State Unemployment Insurance Appeal Board*, que confirmou a decisão dada pelo juiz administrativo que considerou como empregados — *employees* — todos os motoristas da UBER no Estado de Nova Iorque para efeito de benefícios de seguro-desemprego⁽²⁸⁾.

236. No Uruguai, um juiz do trabalho de Montevideo reconheceu a existência da relação de emprego entre motorista e a UBER em novembro de 2019⁽²⁹⁾. A sentença foi mantida pelo Tribunal de Apelações do Trabalho, que levou em consideração trinta e oito elementos que apontavam para a caracterização da relação de trabalho e usou como base para análise a Recomendação n. 190 da OIT⁽³⁰⁾.

237. Na França, em março de 2020, a Corte de Cassação identificou a existência da subordinação do motorista perante a UBER e apontou que a condição de autônomo é fictícia. Segundo a decisão, o motorista não cria sua própria clientela, não fixa livremente suas tarifas e não determina as condições para a prestação do serviço de transporte. O destino das corridas não é de conhecimento do motorista, o que significa que ele não é livre para escolher a viagem que lhe convém, e se o motorista recusar três ou mais viagens, a Uber pode desconectá-lo temporariamente da aplicação. A UBER fixa uma taxa de cancelamento, que se não for seguida pode fazer o motorista perder o acesso à sua conta, bem como se for relatado “comportamento perturbador”. Ainda, o motorista participa de um serviço de transporte organizado no qual UBER define unilateralmente os termos e condições⁽³¹⁾.

(28) <http://www.nyctaxinews.com/Uber%20AB%20Decision-redacted.pdf>.

(29) MESA, Piá. *Fallo inédito em Uruguay*: Justicia considera trabajador dependiente a chofer de Uber. El País, Montevideo. Disponível em: <https://negocios.elpais.com.uy/noticias/fallo-inedito-uruguay-justicia-considera-trabajador-dependiente-chofer-uber.html>. Acesso em: 13 dez. 2020.

(30) CARLIM Federico Rosenbaum. *Fin del partido. Uruguay*: los choferes de Uber son trabajadores dependientes (TAT de 1º turno, sentencia n. 111/2020, 03.06.2020). Disponível em: <http://www.lacausalaboral.net.ar/doctrina-5.-rosenbaum-carli.html>. Acesso em: 13 dez. 2020.

(31) COUR DE CASSATION. *Arrêt n. 374 du 4 mars 2020 (19-13.316) – Cour de cassation – Chambre sociale – ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374*. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html. Acesso em: 13 dez. 2020.

238. Ainda na França, o órgão que executa a gestão do sistema de benefícios da previdência social (URSSAF – Union de Récouvrement des Cotisations de Sécurité Sociales et d’Allocations Familiales) aplicou sanção administrativa à UBER, pela falta de recolhimento de cotas sociais, por entender que há vínculo de subordinação jurídica implícito entre a empresa e seus motoristas⁽³²⁾.

239. Na Suíça, em maio de 2019, um Tribunal Trabalhista em Lausanne entendeu que a relação entre motorista e a UBER é de emprego, determinando que a empresa deve aplicar a legislação trabalhista⁽³³⁾. Em um outro caso, em setembro de 2020, um Tribunal no cantão de Vaud manteve decisão que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre motorista e UBER⁽³⁴⁾. Em relação a esse caso, a UBER aceitou a decisão do Tribunal de Vaud e não interpôs recurso⁽³⁵⁾.

240. Na Espanha, a Inspeção do Trabalho da Catalunha concluiu que os motoristas da empresa UBER trabalham efetivamente na condição de empregados, pois a relação jurídica que une todos os condutores ao UBER não pode ser classificada como prestação de serviço independente, mas sim de relação de emprego com dependência e *ajenidad*. Diz ainda o tribunal catalão que os motoristas são parte essencial da atividade de transporte comercial da UBER, sendo que aqueles carecem de qualquer tipo de organização empresarial⁽³⁶⁾. Argumentação idêntica foi utilizada na Sentencia del Juzgado de los Social n. 1 de Gijon n. 61/2019 em caso envolvendo trabalhador vinculado à plataforma de entregas rápidas GLOVO⁽³⁷⁾. Em setembro de 2020, o Tribunal Supremo espanhol confirmou essa decisão e

(32) https://www.liberation.fr/futurs/2017/03/17/devant-la-justice-l-ursaf-erd-face-a-uber_1556255

(33) SWISS INFO. *UberPop driver wins “landmark” unfair dismissal case*. Disponível em: https://www.swissinfo.ch/eng/court-ruling_uberpop-driver-wins--landmark--unfair-dismissal-case/44941794. Acesso em: 13 dez. 2020.

(34) SWISS INFO. *Swiss court confirms Uber status as “employer”*. Disponível em: <https://www.swissinfo.ch/eng/swiss-court-confirms-uber-status-as--employer-/46036976>. Acesso em: 13 dez. 2020.

(35) SWISS INFO. *Uber accepts Swiss court decision on employee*. Disponível em: <https://www.swissinfo.ch/eng/uber-accepts-swiss-court-decision-on-employee/46208314>. Acesso em: 13 dez. 2020.

(36) https://www.economia.el.pais.com/economia/2015/06/12/actualidad/1434135569_865496.html

(37) <https://adriantodoli.com/2019/02/25/tercera-sentencia-en-espana-que-declara-a-un-rider-de-glovo-falso-autonomo/>

declarou, definitivamente, a existência de relação de emprego entre entregador e a plataforma GLOVO, considerada empregadora⁽³⁸⁾.

241. Há casos de empresas proprietárias de plataformas digitais que adotam modelo de organização semelhante à UBER e que também foram reconhecidas como empregadoras em outros países.

242. Na Itália, em novembro de 2020, um juiz do Tribunal em Palermo julgou uma demanda em que identificou o vínculo de subordinação entre entregador e a GLOVO, determinando a aplicação da legislação trabalhista no caso concreto⁽³⁹⁾.

243. No Chile, em outubro de 2020, um juiz do Tribunal de Concepción reconheceu o vínculo empregatício entre um entregador e a plataforma de entregas PEDIDOS YA⁽⁴⁰⁾.

244. Na Holanda, o Tribunal Distrital de Amsterdã, proferiu decisão em setembro de 2021, em ação coletiva ajuizada pela Federação Nacional de Trabalhadores da Holanda, apontando que os motoristas da Uber que prestam serviços pessoalmente são empregados, identificando-se a existência do que foi chamado de “subordinação moderna” na relação entre a empresa e os trabalhadores⁽⁴¹⁾.

245. Ainda, na Alemanha, o Tribunal Federal do Trabalho publicou recentemente, em 01 de dezembro de 2020, decisão sobre o trabalho via *crowdwork*⁽⁴²⁾ e identificou a existência de relação de emprego entre trabalhador

(38) PODER JUDICIAL ESPAÑA. *El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor*. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>. Acesso em: 13 dez. 2020.

(39) ROTUNNO, Roberto. “Glovo assumo il fattorino come dependente”. A Palermo la prima sentenza che impone a una app di riconoscere la subordinazione dei rider. *Il Fatto Quotidiano*, Roma, 23 nov. 2020. Disponível em: <https://www.ilfattoquotidiano.it/2020/11/23/glovo-assumo-il-fattorino-come-dipendente-a-palermo-la-prima-sentenza-che-impone-a-una-app-di-riconoscere-la-subordinazione-dei-rider/6013230/>. Acesso em: 13 dez. 2020.

(40) SÁNCHEZ, Dayana. Juzgado del Trabajo de Concepción reconoce vínculo laboral entre Pedidos Ya y repartidor, y abre flerte debate. *La Tercera*, Santiago, 6 out. 2020. Disponível em: <https://www.latercera.com/pulso/noticia/juzgado-del-trabajo-de-concepcion-reconoce-vinculo-laboral-entre-pedidos-ya-y-repartidor-y-abre-fuerte-debate/WHWA5UWSTNHE7FWZHWNBLBWY5A/>. Acesso em: 13 dez. 2020.

(41) Disponível em: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:5029&showbutton=true>. Acesso em: 14 out. 2021.

(42) Disponível em: <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document>.

e uma plataforma de microtarefas, levando em consideração a subordinação algorítmica e a ludificação do trabalho⁽⁴³⁾.

246. Prosseguindo, a jurisprudência da Corte Interamericana desenvolveu o conceito de controle de convencionalidade a partir do caso *Almonacid Arellano vs. Chile*⁽⁴⁴⁾, em que os Estados devem efetivar a obrigação de garantir os direitos humanos no âmbito interno por meio do exame da conformidade das normas e práticas nacionais diante da Convenção Americana.

247. Quando um Estado ratifica um tratado internacional, todos os seus órgãos estão sujeitos às obrigações previstas nesse documento. Assim, o Poder Judiciário e as autoridades do sistema de justiça, como o Ministério Público e a Defensoria Pública, por exemplo, têm a obrigação de exercer o controle de convencionalidade entre as normas internas e a Convenção Americana, no âmbito de suas atribuições, para que as disposições do Pacto de San José não sejam esvaziadas. Esse controle deve ser realizado “ex officio” e levar em consideração não apenas os artigos da Convenção Americana, mas também os padrões estabelecidos pela jurisprudência da Corte Interamericana, oriunda tanto de casos contenciosos como de sua competência consultiva⁽⁴⁵⁾.

248. Nesse sentido, Lorena Vasconcelos Porto, Silvio Beltramelli Neto e Thiago Gurjão Alves Ribeiro apontam que a promoção e a proteção dos direitos humanos, por meio a aplicação das normas contidas nos tratados internacionais, é incumbência de diversos agentes do Estado, como o Poder Judiciário e o Ministério Público. Segundo os autores, os magistrados têm a obrigação jurídica de reparar as lesões decorrentes do desrespeito aos direitos humanos, de não aplicar legislação interna em conflito com os tratados internacionais sobre o tema e de interpretar o ordenamento jurídico

py?Gericht=bag&Art=pm&nr=24710. Acesso em: 02 mar. 2021.

(43) BUNDESARBEITSGERICHT. *Pressemitteilung Nr. 43/20*. *Abeitnehmereigenschaft von “Crowdworkern”*. Disponível em: <https://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=pm&nr=24710>. Acesso em: 13 dez. 2020.

(44) CORTE IDH. *Caso Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154, parágrafo 124.

(45) *Id.* *Caso Cabrera García y Montiel Flores Vs. México. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 26 de noviembre de 2010. Serie C No. 220, parágrafo 225; Corte IDH. *Caso Gelman Vs. Uruguay. Fondo y Reparaciones*. Sentencia de 24 de febrero de 2011. Serie C No. 221, parágrafo 239; Corte IDH. *Opinión Consultiva OC-21/14. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o en necesidad de protección internacional. Opinión Consultiva OC-21/14 de 19 de agosto de 2014*. Serie A No. 21, parágrafo 31.

nacional em conformidade com a normativa do direito internacional dos direitos humanos⁽⁴⁶⁾.

249. A análise da conformidade do ordenamento jurídico nacional com o Pacto de San José não trata somente da necessidade de criação ou revogação de normas internas. É preciso que se desenvolvam práticas estatais que viabilizem a observância efetiva desse tratado. A existência de uma norma não assegura por si que a sua aplicação seja adequada. Portanto, a forma pela qual ocorre o cumprimento da legislação e a sua interpretação devem concorrer para tornar efetivos os direitos e as liberdades previstas na Convenção Americana⁽⁴⁷⁾.

250. Um aspecto relevante para compreender o alcance do controle de convencionalidade e das sentenças proferidas pela Corte é examinar o seu duplo efeito, o que depende do fato de um determinado Estado ter sido parte material ou não no processo que tramitou perante o Tribunal⁽⁴⁸⁾.

251. Nos casos em que é proferida uma sentença pela Corte Interamericana com força de coisa julgada internacional em face de determinado Estado submetido à sua jurisdição, todos os seus órgãos — incluindo o Judiciário e o MP — devem tomar medidas para cumprir e aplicar a decisão. Nesse sentido, esse Estado deve observar não só os padrões jurídicos decorrentes da Convenção Americana estabelecidos pela Corte, mas também dar efetividade às reparações fixadas, como indenizações compensatórias para as vítimas, realizar as medidas de reabilitação e satisfação, promover obrigações de investigação e garantias de não repetição, dentre outras⁽⁴⁹⁾.

252. Quando existe uma sentença proferida em um caso no qual um Estado não é parte material no processo, o mero fato de ser signatário da Convenção Americana gera algumas obrigações. Todas as suas autoridades públicas e órgãos estão obrigados pelo tratado a realizar o controle de convencionalidade na criação e aplicação de normas, no exame da validade e

(46) PORTO, Lorena Vasconcelos; BELTRAMELLI NETO, Silvio; RIBEIRO, Thiago Gurjão Alves. *Temas da Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): à luz das normas internacionais*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 12-13.

(47) CORTE IDH. Caso Radilla Pacheco Vs. México. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 23 de noviembre de 2009. Serie C No. 209, parágrafo 338

(48) Id. Caso Gelman Vs. Uruguay. Supervisión de Cumplimiento de Sentencia. Resolución de la Corte Interamericana de Derechos Humanos de 20 de marzo de 2013, parágrafo 67.

(49) Id. *Ibid.*, parágrafo 68.

compatibilidade das leis diante do Pacto de San José e na instrução, julgamento e resolução de casos concretos, levando em consideração a Convenção Americana e os precedentes e as diretrizes jurisprudenciais estabelecidas pela Corte⁽⁵⁰⁾.

253. O controle de convencionalidade está diretamente relacionado com o princípio da complementariedade ou da subsidiariedade. Ou seja, é possível buscar a responsabilização estatal por eventual descumprimento da Convenção Americana na esfera internacional somente nos casos em que o Estado tenha tido a oportunidade de reconhecer a violação e de reparar os danos de acordo com os seus mecanismos internos⁽⁵¹⁾.

254. Isso significa que existe um controle dinâmico e complementar das obrigações convencionais dos Estados em respeitar e garantir os direitos humanos de forma conjunta entre as autoridades internas, que devem atuar em primeiro lugar, e as instâncias internacionais, que são acionadas de forma complementar. Isso permite que os critérios decisórios se adequem e conformem entre si⁽⁵²⁾.

255. Dessa forma, considerando que os membros do Poder Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho e da Auditoria-Fiscal do Trabalho possuem o dever de promover o controle de convencionalidade “ex officio” das normas brasileiras no âmbito de suas atribuições, conforme previsto na Convenção Americana e estabelecido pela Corte Interamericana, é fundamental conhecer os parâmetros regionais em matéria trabalhista.

256. Especificamente sobre o tema tratado nesta Ação Civil Pública, destacamos o Parecer Consultivo n. 27 da Corte Interamericana de Direitos Humanos sobre direito à liberdade sindical, negociação coletiva e greve, e sua relação com outros direitos, com perspectiva de gênero. Ao tratar do trabalho em contextos de mudanças no mercado de trabalho em razão de novas tecnologias, a Corte destacou que sua regulação “deve se realizar conforme os critérios de universalidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhistas, garantindo o trabalho digno e decente. Este Tribunal considera que os Estados devem adotar medidas legislativas e de outro caráter, centradas nas pessoas e não, principal ou exclusivamente, nos mercados, que

(50) *Id. Ibid.*, parágrafo 69.

(51) CORTE IDH. Caso Masacre de Santo Domingo Vs. Colombia. Excepciones Preliminares, Fondo y Reparaciones. Sentencia de 30 de noviembre de 2012. Serie C No. 259, parágrafo 142.

(52) *Id. Ibid.*, parágrafo 143.

correspondam aos desafios e às oportunidades que coloca a transformação digital do trabalho, incluindo o trabalho em plataformas digitais. Em específico, os Estados devem adotar medidas dirigidas a: a) o reconhecimento dos trabalhadores e das trabalhadoras na legislação como empregados e empregadas, se na realidade o são, pois dessa forma deverão ter acesso aos direitos trabalhistas a que têm direito, nos termos da legislação nacional; e, conseqüentemente, b) o reconhecimento dos direitos à liberdade sindical, negociação coletiva e greve. Nesse sentido, cabe mencionar que os direitos trabalhistas são universais (...)⁽⁵³⁾. O não reconhecimento da relação de emprego entre os entregadores e a RAPPI leva o Brasil a violar o art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos.

257. No âmbito da OIT, é essencial mencionarmos a Recomendação n. 198, sobre a relação de trabalho. O seu art. 4, b, estabelece que “as políticas nacionais devem incluir, ao menos, medidas para: (...) combater as relações de trabalho disfarçadas, no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordo contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um empregado como se assim não o fosse, de forma a esconder o seu verdadeiro status legal, e estas situações podem fazer com que acordos contratuais tenham o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção”.

258. Nesse sentido, deve-se levar em consideração a manifestação do Comitê de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT

(53) Id. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC- 27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, parágrafo 209. No original: “debe realizarse conforme a los criterios de universalidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales, garantizando el trabajo digno y decente. Este Tribunal considera que los Estados deben adoptar medidas legislativas y de otro carácter, centradas en las personas, y no principal ni exclusivamente en los mercados, que respondan a los retos y las oportunidades que plantea la transformación digital del trabajo, incluido el trabajo en plataformas digitales. En específico, los Estados deben adoptar medidas dirigidas a: a) el reconocimiento de los trabajadores y las trabajadoras en la legislación como empleados y empleadas, si en la realidad lo son, pues de esta forma deberán tener acceso a los derechos laborales que les corresponden conforme a la legislación nacional; y, en consecuencia, b) el reconocimiento de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga. En este sentido, cabe mencionar los derechos laborales son universales (...).

sobre o enquadramento jurídico dos trabalhadores via plataformas digitais. No relatório “*Promoting employment and decent work in a changing landscape*” (2020), apontou-se que as novas formas de trabalho exigem um minucioso exame das reais condições desses trabalhadores, o que nem sempre é aparente, e que o uso de meios tecnológicos para distribuir atividades para os trabalhadores não permite que sejam consideradas como formas de trabalho apartadas do resto do mercado de trabalho⁽⁵⁴⁾.

259. Aqui é importante recordar que recomendações constituem fontes materiais de direito, uma vez que não são objeto de ratificação pelos Estados-Membros e não criam direitos subjetivos individuais, como as convenções ratificadas, mas podem ser usadas como modelo para a produção legislativa interna, a edição de atos administrativos regulamentares, a elaboração de instrumentos coletivos de trabalho, a resolução de conflitos coletivos de interesses e a fundamentação de decisões judiciais.

260. Ainda na esfera da OIT, mencionamos a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, de 2019. O art. III., B., estabelece que “A Conferência apela a todos os Estados-membros, tomando em consideração a sua situação nacional, para trabalharem individual e coletivamente, numa base tripartida e de diálogo social e com o apoio da OIT a continuarem a desenvolver a abordagem ao futuro do trabalho centrada no ser humano, adotando medidas no sentido de (...): Reforçar as instituições do trabalho para assegurar a proteção adequada de todos os trabalhadores e trabalhadoras e reafirmar a pertinência da relação de trabalho como forma de providenciar segurança e proteção jurídica aos trabalhadores e trabalhadoras, reconhecendo a extensão da informalidade e a necessidade de adotar medidas eficazes para a transição para a formalidade. Todos os trabalhadores e trabalhadoras devem gozar de proteção adequada de acordo com a Agenda do Trabalho Decente, tendo em consideração os seguintes elementos: (i) o respeito pelos seus direitos fundamentais; (ii) um salário mínimo adequado, legalmente instituído ou negociado; (iii) limites à duração do trabalho; (iv) a segurança e saúde no trabalho”.

261. Finalmente, destacamos os posicionamentos do G20, grupo das 19 maiores economias do mundo e a União Europeia, sobre o tema. O

(54) ILO. Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. ILC109/III(B). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf. Acesso em: 21 out. 2021, parágrafos 326 e 327.

Brasil faz parte do G20. Em junho de 2021, foi divulgada uma declaração dos Ministros do Trabalho do Grupo. No anexo 3 do documento, há opções de políticas públicas para reforçar as estruturas regulatórias do trabalho via plataformas digitais. Destacou-se que “continuamos empenhados em moldar uma transformação digital e um futuro de trabalho inclusivo, justo, sustentável e centrado no ser humano, tomando medidas para facilitar as transições para os empregados, os autônomos e os empregadores, adaptando-se a um mundo do trabalho em rápida mudança. Ao fazer isso, continuaremos promovendo emprego de qualidade, trabalho decente, proteção social adequada para todos, condições de trabalho seguras e saudáveis, diálogo social, os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e considerando a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho. Além disso, procuraremos assegurar que os trabalhadores não sejam privados de seus direitos trabalhistas e benefícios de proteção social devido a uma classificação equivocada de seu status empregatício”⁽⁵⁵⁾.

262. Como deixa transparecer o apanhado da jurisprudência internacional acima transcrito, o mundo inteiro discute a natureza jurídica da relação existente entre os aplicativos de serviço e os trabalhadores que prestam, de fato, o serviço oferecido pelos tais aplicativos em suas plataformas digitais. E se pode afirmar, sem nenhum medo de errar, que o Direito comparado caminha, a passos largos, para reconhecer que essa relação jurídica é uma relação jurídica de emprego.

IX – DO DANO MORAL COLETIVO – QUANTUM INDENIZATÓRIO

263. A lesão a direitos metaindividuais trabalhistas enseja a condenação do(s) infrator(es) ao pagamento de indenização por dano extrapatrimonial

(55) G20 Labour and Employment Ministerial Declaration. Fostering an inclusive, sustainable, and resilient recovery of labour markets and societies. Disponível em: <https://www.g20.org/wp-content/uploads/2021/06/G20-2021-LEM-Declaration.pdf>. Acesso em: 21 out. 2021. No original: “we remain committed to shaping an inclusive, fair, sustainable and human-centred digital transformation and future of work, taking action to facilitate transitions for employees, the self-employed and employers adapting to the rapidly changing world of work. In doing this, we will continue promoting quality employment, decent work, adequate social protection for all, safe and healthy working conditions, social dialogue, the Fundamental Principles and Rights at Work and taking into account the ILO Centenary Declaration for the Future of Work. Moreover, we will seek to ensure that workers are not deprived of their employment rights and social protection benefits because of misclassification of their employment status.

causado à coletividade, conforme disposto no artigo 1º, *caput* e inciso IV, da Lei n. 7.347/1985, in verbis:

Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:

IV – a qualquer outro interesse difuso ou coletivo.

264. O artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil, ao regular o capítulo sobre Direitos e Deveres Individuais e Coletivos, reconheceu a inviolabilidade da honra e a imagem das pessoas e assegurou a indenização por dano material e moral decorrente de sua violação (incisos V e X). Transpondo essas normas para a jurisdição metaindividual trabalhista, percebe-se claramente que o dano moral coletivo é configurado quando se fere algum dos direitos fundamentais de natureza não patrimonial de uma coletividade.

265. O Código Civil (CC) prescreve em seu art. 927 que: “Aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem fica obrigado a repará-lo”. Ressalte-se que o dano patrimonial difuso causado deve, inclusive, evitar o enriquecimento ilícito da ré (CC, art. 402).

266. Quando a fraude às relações de trabalho e ao regime geral de emprego alcança direitos fundamentais de natureza não patrimonial, ocorre a violação da projeção coletiva da dignidade da pessoa humana, consubstanciada em interesses ou direitos extrapatrimoniais essencialmente difusos e coletivos em sentido estrito (grupos, classes ou categorias de pessoas), sendo tal violação usualmente causadora de sentimentos coletivos de repulsa, indignação e despreço pela ordem jurídica⁽⁵⁶⁾. Parte-se da ideia de um patrimônio moral coletivo e indivisível, inerente à dimensão social humana e relacionado à honra e a dignidade de um contingente de interesses de natureza transindividual⁽⁵⁷⁾.

267. Nesse aspecto, além da necessidade de um provimento judicial impondo obrigações de fazer, sob pena de multa cominatória, deve haver reparação dos danos sociais emergentes da conduta omissiva ilícita da ré, pois são imensuráveis os prejuízos que foram causados difusamente à sociedade e às dezenas de trabalhadores que trabalham em favor da ré. Daí

(56) COSTA, Marcelo Freire Sampaio. *Dano Moral (Extrapatrimonial) Coletivo*. São Paulo: LTr, 2009. p. 71.

(57) CAMARGO, Paulo Sergio Uchôa Fagundes Ferraz de. *Dano Moral Coletivo: Uma Possibilidade de Aplicação dos Danos Punitivos*. São Paulo: Almedina, 2016. p. 136 e 138.

exsurge a necessidade de se indenizar a coletividade atingida, mediante a reconstituição, ainda que de forma indireta, dos interesses metaindividuais tutelados pelo ordenamento jus laboral.

268. A violação intolerável de direitos coletivos (*stricto sensu*) e difusos, com a conseqüente mercantilização do trabalho humano, exige uma resposta eficaz do sistema jurídico, conforme lições de XISTO TIAGO MEDEIROS NETO⁽⁵⁸⁾:

“O reconhecimento do dano moral coletivo e da imperiosidade da sua adequada reparação traduz a mais importante vertente evolutiva, na atualidade, do sistema de responsabilidade civil, em seus contínuos desdobramentos, a significar a extensão do dano a uma órbita coletiva de direitos, de essência tipicamente extrapatrimonial. São direitos que traduzem valores jurídicos fundamentais da coletividade, que lhes são próprios, e que refletem, no horizonte social, o largo alcance da dignidade de seus membros.”

269. A responsabilidade civil, decorrente da prática de ato ilícito, implica uma condenação em dinheiro (art. 3º da Lei n. 7.347/85), cujo valor deve levar em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade da lesão, o comprometimento do bem jurídico violado e a extensão do dano. Neste caso, a conduta da ré em descumprir normas jurídicas que protegem o regime de emprego e o valor social do trabalho, por meio de práticas fraudulentas na contratação de entregadores como autônomos ensejam o deferimento de reparação do dano coletivo infligido à sociedade e aos trabalhadores.

270. Conforme demonstrado em tópicos precedentes, a ré precariza as relações de trabalho, já que nenhum entregador possui vínculo empregatício devidamente reconhecido com a empresa.

271. A ré causa prejuízo manifesto ao interesse da coletividade e da sociedade em geral, ao visar unicamente fraudar as relações de trabalho e o regime geral de emprego, atraindo o dever de reparar o dano extrapatrimonial coletivo infligido. As condutas ilícitas repercutem sobre toda a coletividade, por aviltar os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana dos entregadores, acarretando, assim, lesão a direitos metaindividuais trabalhistas, notadamente em relação aos direitos e interesses difusos e coletivos.

(58) MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. *Dano Moral Coletivo*. São Paulo: LTr, 2012. p. 343.

272. Acresça-se a isso o fato de que um dos principais motivos para não se reconhecer o vínculo de emprego ou “pejotizar” os trabalhadores é a redução do ônus tributário na contratação de serviços. Assim, de acordo com estudo da Receita Federal (doc. 103)⁽⁵⁹⁾, uma empresa supostamente “tomadora de serviços” dos entregadores, no caso a RAPPI, acaba se desincumbindo de 31% dos encargos trabalhistas tais como contribuição previdenciária patronal (20%), encargos do Sistema S e do RAT (3%), depósito para o FGTS (8%), além dos demais direitos trabalhistas que devem ser assegurados ao trabalhador, como décimo terceiro salário, férias, horas extras, vale-transporte, vale-alimentação, etc.

273. Desse modo, o que se observa é que a fraude perpetrada pela ré, também gera prejuízos aos cofres públicos, uma vez que se deixa de arrecadar tributos, causando lesão a toda a sociedade.

274. Pois bem; se configurado o ato comissivo ilícito e a lesão de ordem imaterial coletiva, é necessária a compensação, como determinam o artigo 5º, inciso X, da Constituição da República, o artigo 3º da Lei n. 7.347/1985 e os artigos 186 e 927 do Código Civil, ressaltando-se que o quantum indenizatório deve cumprir com suas funções punitiva e pedagógica. Em sendo assim, o Poder Judiciário deve punir o infrator, pecuniariamente, para que se repare de forma exemplar o dano social emergente da conduta ilícita pretérita, desestimulando novas transgressões às normas jurídicas que tutelam o regime geral de emprego, o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana dos entregadores.

275. Ademais, a conduta da ré ao sonegar direitos trabalhistas e previdenciários, auferindo altos lucros com a violação da legislação social e a fraude sistemática à relação de emprego, pratica concorrência desleal (dumping social) em relação aos demais concorrentes que cumprem integralmente a legislação trabalhista, arcando com os custos dela advindos.

276. Nesse sentido cumpre trazer à baila o Enunciado n. 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual realizada no final de 2007 no Tribunal Superior do Trabalho:

4. 'DUMPING SOCIAL': DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos

(59) BRASIL. Receita Federal. *O Fenômeno da “Pejotização” e a Motivação Tributária*. Brasília: 2016. p. 8-9.

direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, “d”, e 832, § 1º, da CLT”. (grifos nossos)

277. Os Tribunais Regionais do Trabalho têm condenado as empresas por essa prática nefasta:

“REPARAÇÃO EM PECÚNIA. CARÁTER PEDAGÓGICO – DUMPING SOCIAL. CARACTERIZAÇÃO. Longas jornadas de trabalho, baixos salários, utilização da mão de obra infantil e condições de labor inadequadas são algumas modalidades exemplificativas do **denominado dumping social, favorecendo em última análise o lucro pelo incremento de vendas, inclusive de exportações, devido à queda dos custos de produção nos quais encargos trabalhistas e sociais se acham inseridos.** “As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a Relator Juiz Convocado Eduardo Aurelio P. **obtenção de vantagem indevida perante a concorrência.** A prática, portanto, reflete o conhecido ‘dumping social’” (1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, Enunciado n. 4). Nessa ordem de ideias, não deixam as empresas de praticá-lo, notadamente em países subdesenvolvidos ou em desenvolvimento, quando infringem comezinhos direitos trabalhistas na tentativa de elevar a competitividade externa. “Alega-se, sob esse aspecto, que a vantagem derivada da redução do custo de mão-de-obra é injusta, desvirtuando o comércio internacional. Sustenta-se, ainda, que a harmonização do fator trabalho é indispensável para evitar distorções num mercado que se globaliza” (LAFER, Celso “Dumping Social”, in *Direito e Comércio Internacional: Tendências e Perspectivas, Estudos em homenagem ao Prof. Irineu Strenger, LTr, São Paulo, 1994, p. 162*). Impossível afastar, nesse viés, a incidência do regramento vertido nos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil, a

*coibir ainda que pedagogicamente a utilização, pelo empreendimento econômico, de quaisquer métodos para produção de bens, a **coibir evitando práticas nefastas futuras, o emprego de quaisquer meios necessários para sobrepujar concorrentes em detrimento da dignidade humana**”.* (TRT 3ª R.; RO 866/2009- 063-03-00.3; Quarta Turma; rel. Des. Júlio Bernardo do Carmo; DJEMG 31.08.2009) (grifos nossos)

‘DUMPING SOCIAL’. INDENIZAÇÃO. DANO SOCIAL. A contumácia da Reclamada em descumprir a ordem jurídica trabalhista atinge uma grande quantidade de pessoas, disso se valendo o empregador para obter vantagem na concorrência econômica com outros empregadores, o que implica dano àqueles que cumprem a legislação. Esta prática, denominada ‘dumping social’, prejudica toda a sociedade e configura ato ilícito, por tratar-se de exercício abusivo do direito, já que extrapola os limites econômicos e sociais, nos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. A punição do agressor contumaz com uma indenização suplementar, revertida a um fundo público, encontra guarida no art. 404, § único, do Código Civil e tem caráter pedagógico, com o intuito de evitar-se a reincidência na prática lesiva e surgimento de novos casos. (TRT 18ª R.; RO 00539-2009-191-18-00-7; Primeira Turma; relª Desª Elza Cândida da Silveira; DJEGO 23.11.2009) (grifos nossos)

278. Diante de tal contexto, **restou evidente que a ré obtém redução dos custos com mão de obra de forma ilícita, com prejuízo às demais empresas concorrentes que cumprem as suas obrigações trabalhistas, bem como com dano a toda sociedade, ensejando a indenização deferida pela origem, não merecendo acolhimento o apelo neste particular.**” (TRT 15ª Região, RO 0001993-11.2011.5.15.0015, rel. João Alberto Alves Machado, Publicado em 25.10.2013) (grifos nossos).

279. Justifica-se a reparação genérica, não só pela dificuldade de se reconstituir o mal já impingido à coletividade, mas também, por já ter ocorrido a transgressão ao Ordenamento Jurídico vigente, e como forma de reparação aos danos cometidos pelo “*dumping social*”.

280. Nesse sentido, cumpre destacar que desde sua instituição desrespeita as normas que possibilitam aos trabalhadores a plena inserção no mercado de trabalho, com a conseqüente frustração de seus direitos constitucionais e celetistas.

281. Diante do exposto, reputa-se adequada a fixação da compensação pecuniária, considerando-se a gravidade da lesão, o efeito pedagógico e preventivo que deve ter a tutela jurisdicional e a capacidade econômica da ré ou, utilizando-se o critério objetivo estabelecido no art. 37 da Lei n. 12.529/2011, de forma que a compensação pecuniária por danos morais coletivos corresponda a 1% de seu último faturamento.

282. Trata-se de indenização simbólica, considerando-se os malefícios causados pela ré com a conduta ilegal, privando os trabalhadores de todas as garantias trabalhistas e previdenciárias, considerando a potencialidade de danos de sua atitude genérica de descumprimento legal.

283. Esses valores deverão ser revertidos em prol de um fundo destinado à reconstituição dos bens lesados, conforme previsto no artigo 13 da Lei n. 7.347/85, o FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador —, que, instituído pela Lei n. 7.998/90, custeia o pagamento do seguro-desemprego (art. 10) e o financiamento de políticas públicas que visem à redução dos níveis de desemprego, o que propicia, de forma adequada, a reparação dos danos sofridos pelos trabalhadores, aqui incluídos os desempregados que buscam uma colocação no mercado; ou para instituições sem fins lucrativos a serem indicadas por esse Juízo ou MPT.

X – OS PEDIDOS

284. Por todo o exposto, o Ministério Público do Trabalho pede:

(i) a **declaração da relação jurídica de emprego** entre a RAPPI e os entregadores que prestam serviço de entrega de mercadoria através de seu aplicativo;

(ii) a **condenação** da RAPPI em obrigação de fazer para **efetuar** o imediato registro dos entregadores que prestam serviço de entrega de mercadoria, independentemente de considerações sobre o local de residência e da inscrição em MEI, **em CTPS, em sua modalidade eletrônica**, na forma dos arts. 14 e 29 da CLT, e das Portarias n.s 1.195/2019 e 1.065/2019, ambas do Ministério da Economia, sob pena de **multa pecuniária de R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS)** por cada trabalhador encontrado em situação irregular, a cada constatação, valor este revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador; ou a outra destinação socialmente relevante equivalente que observe a finalidade de recomposição dos bens lesados, a ser oportunamente indicada pelo Ministério Público do Trabalho e chancelada pelo Juízo;

(iii) a **condenação** da RAPPI em obrigação de não fazer para se **abster** de contratar ou manter entregadores contratados como autônomos ou microempreendedores individuais, por meio de contratos de prestação de serviço, de parceria ou qualquer outra forma de contratação civil ou comercial, quando presentes os requisitos da relação de emprego, previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, sob pena de **multa pecuniária de R\$ 10.000,00 (DEZ MIL REAIS)** por cada trabalhador encontrado em situação irregular, a cada constatação, valor este revertido para o Fundo de Amparo ao Trabalhador; ou a outra destinação socialmente relevante equivalente que observe a finalidade de recomposição dos bens lesados, a ser oportunamente indicada pelo Ministério Público do Trabalho e chance-lada pelo Juízo;

(iv) a condenação da RAPPI a pagar indenização, a título de reparação pelos danos causados por suas condutas ilegais aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores coletivamente considerados, bem como em virtude do dumping social e da lesão ao erário, de valor não inferior a 1% do seu último faturamento bruto, reversível ao FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) ou a outra destinação socialmente relevante equivalente que observe a finalidade de recomposição dos bens lesados, a ser oportunamente indicada pelo Ministério Público do Trabalho e chancelada pelo Juízo.

XI – A ABRANGÊNCIA TERRITORIAL DA SENTENÇA DE MÉRITO

285. Para evitar qualquer sorte de discussão sobre a abrangência territorial da sentença de mérito e sua incidência sobre a empresa ré em todo o território nacional, é dizer, onde quer que esteja, está ou estará no futuro, a fim de impedir a limitação espacial do comando sentencial e permitir que a empresa demandada transfira sua atividade econômica para outras cidades ou Estados da Federação – e fuja da obrigação principal com uma simples mudança de domicílio —, é imperativo e necessário que a presente Ação Civil Pública e a sentença de mérito tenham efeitos expansivos e alcancem a empresa em suas matrizes e filiais, atuais e futuras. Até mesmo porque se trata de uma empresa ou plataforma digital, com potencial para operar e realizar suas atividades em qualquer lugar do território nacional.

286. A sentença vale para o réu! Essa é a premissa aqui invocada para justificar a abrangência territorial expansiva desta Ação Civil Pública. Nas obrigações de conduta futura ou tutela inibitória, só faz sentido uma sentença de mérito que acompanhe o réu no espaço, em todo o território nacional.

287. As regras de competência não se confundem com os efeitos territoriais da sentença. Sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal, em julgamento com repercussão geral, firmou, recentemente, a seguinte tese: “I – É inconstitucional o art. 16 da Lei n. 7.347/1985, alterada pela Lei n. 9.494 /1997. II – Em se tratando de ação civil pública de efeitos nacionais ou regionais, a competência deve observar o art. 93, II, da Lei n. 8.078/1990. III – Ajuizadas múltiplas ações civis públicas de âmbito nacional ou regional, firma-se a prevenção do juízo que primeiro conheceu de uma delas, para o julgamento de todas as demandas conexas” (RE 1.101.937 — Tema 1.075).

288. Ademais, o ato ilícito é uma constante, um *modus operandi*, um modo de ser no mundo, reproduzido e repetido em seus contornos básicos em todas os locais onde a plataforma digital da empresa aqui demandada opera.

289. Portanto, até mesmo para manter a integridade e coerência do sistema judicial, evitando-se decisões contraditórias que se anulam na prática, deve a sentença de mérito alcançar a empresa em todo o território nacional.

XII – REQUERIMENTOS FINAIS

290. O MPT requer a citação da ré para, querendo, contestar a ação, no prazo legal, sob pena de revelia e confissão quanto a matéria de fato, com regular processamento do feito, julgando-se ao final, totalmente procedentes os pedidos.

291. Requer, ainda, a intimação pessoal dos atos processuais do presente feito, com vista pessoal diretamente por meio da interoperabilidade, em conformidade com o art. 183, § 1º do novo CPC e artigos 18, inciso II, alínea “h” e 84, IV da Lei Complementar n. 75/93.

292. O MPT pugna pela produção de prova documental suplementar, prova testemunhal e depoimento pessoal, se necessário.

293. Requer que seja determinado à RAPPI a juntada aos autos do seu último faturamento bruto (com manutenção do sigilo dos autos desse documento em específico) para fins de fixar o valor da indenização do dano moral coletivo, nos termos do art. 37 da Lei n. 12.592/2011.

294. Pede a observância da isenção de custas nos termos do art. 18 da LACP; art. 87 do CDC; arts. 19, § 2º e 91 do CPC e art. 790-A da CLT.

295. Os Procuradores do Trabalho subscritores declaram, de acordo com o art. 425 do Código de Processo Civil, que as cópias dos documentos ora juntados conferem com as vias constantes no Inquérito Público n. 005261.2018.02.000/8 e anexos.

296. E, por fim, atribui-se à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) para as finalidades legais.

Nestes termos pede deferimento.

São Paulo/SP, 08 de novembro de 2021.

MS — Norma Regulamentadora n. 36

Márcia Kamei Aliaga

Joaquim Rodrigues Nascimento

Luciano Lima Leivas

Leomar Daroncho

Sandro Eduardo Sardá

Lincoln Roberto Nobrega Cordeiro

Cristiano Otávio Paixão Araújo Pinto

Marici Coelho de Barros Pereira

Sebastião Vieira Caixeta

EXCELENTÍSSIMO(A) DESEMBARGADOR(A) FEDERAL DO TRABALHO PRESIDENTE DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA xx REGIÃO

“eles deveriam melhorar a temperatura, que está frio demais. Não é fácil para aguentar na sala de corte...”

“... aqui é frigorífico, mas nós não somos pinguins, pode botar três meias, mais o pé continua congelado e as mãos então ficam dormentes que não sente os dedos”. “... está muito frio, está um inferno...”

“Temos que reduzir o ritmo de trabalho, porque nós não somos robôs, somos seres humanos.”

“...estou abaixo de remédio, já estou dopada de tanto tomar remédio para a dor, me ajudem”.

“Estamos sendo torturados dentro da empresa...”.

(...) O documentário Carne Osso, produzido em 2011 (...) trouxe um relato fiel da situação das condições de trabalho. Diante do PL 2.363/11 e da revisão da NR-36, o seguinte dilema se impõe: seria o Carne Osso⁽¹⁾ um registro histórico ou o cenário futuro das relações de trabalho nos frigoríficos brasileiros⁽²⁾?

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO vem perante Vossa Excelência, com fundamento nos artigos 127, *caput*, e 5º, LXIX, da Constituição da República, artigo 6º, XIV, da Lei Complementar n. 75/93, e nas disposições da Lei n. 12.016/2009, impetrar

**MANDADO DE SEGURANÇA
com pedido de medida liminar**

contra ato judicial, constante da decisão proferida, pelo Juízo Trabalhista da (...) Vara do Trabalho de xxx (Doc. 1) nos autos da **AÇÃO DE TUTELA ANTECIPADA EM CARÁTER ANTECEDENTE N. 0000020-94.2022.5.10.0008** (Doc 2), ajuizada pelo Parquet em face da **UNIÃO**, pessoa jurídica de direito público que deverá ser citada na PROCURADORIA REGIONAL DA UNIÃO da (... REGIÃO, no endereço xxx, ora litisconsorte, sob os seguintes fatos e fundamentos.

(1) https://www.youtube.com/watch?v=imKw_sbfaf0.

(2) Suprimido.

I – CABIMENTO DO MANDADO DE SEGURANÇA

Por se tratar de decisão interlocutória, a decisão denegatória de tutela antecipada não desafia o ajuizamento de recurso imediato, cabendo mandado de segurança, nos termos do item II da Súmula 414 do TST.

O objeto do presente mandamus é a decisão proferida pela autoridade apontada como coatora nos autos da AÇÃO DE TUTELA ANTECIPADA EM CARÁTER ANTECEDENTE de n. 0000020-94.2022.5.10.0008, ajuizada, em 14.01.2022, em face da UNIÃO.

II – SÍNTESE FÁTICA E ATO COATOR IMPUGNADO

A pretensão deduzida na Ação de Tutela Antecipada em Caráter Antecedente, versa sobre **graves irregularidades no procedimentos de revisão da Norma Regulamentadora de n. 36 (NR-36)**, que dispõe sobre a saúde e a segurança em empresas de abate, processamento e derivados de carnes (frigoríficos) em relação aos seguintes aspectos:

a) Violação direta à Convenção n. 169 da OIT, à jurisprudência do STF e à Constituição da República que preveem a consulta prévia e formal às populações indígenas e suas representações, observando: (i) os princípios da precaução e da prevenção, no que respeita à proteção à vida e à saúde; (ii) a necessidade de diálogo institucional entre o Judiciário e o Poder Executivo, em matéria de políticas públicas decorrentes da Constituição; e (iii) a imprescindibilidade de diálogo intercultural, em toda questão que envolva os direitos de povos indígenas. Aliás, não há uma sequer menção aos povos indígenas na Análise de Impacto Regulatório da NR-36 (Doc. 3), configurando grave violação aos direitos dos povos indígenas, a luz da Convenção n. 169 da OIT.

b) Nulidade absoluta da Análise de Impacto Regulatório (AIR) da NR-36, em razão de grave omissão estatal no que se refere à implementação assistida e revisão crítica do texto técnico da NR-36 vigente.

c) Nulidade absoluta da Análise de Impacto Regulatório da NR-36⁽³⁾ em razão de inconsistências fáticas e jurídicas na identificação de

(3) In: www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/air/relatorios-de-air/seprt/strab/sit/relatorio-air-nr-36.pdf.

pretensu problema regulatório, uma vez que a AIR não guarda qualquer compromisso com o princípio da prevenção e da redução dos riscos no trabalho.

d) Ameaça de lesão irreparável à saúde e à segurança de 550 mil trabalhadores do setor, com potencial geração de uma verdadeira legião de lesionados decorrentes do trabalho precário em frigoríficos como resultante da revisão estrutural da norma setorial à revelia da conclusão de estudos técnicos preliminares e vinculada apenas à “metodologia” de aferição de razoabilidade de impacto econômico.

e) A revisão do marco regulatório em comento não está afeta ao princípio da prevenção e da redução dos riscos do trabalho nos frigoríficos, mas sim à ampliação da precarização das condições laborais em um dos setores que mais geram acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Brasil, consoante recente manifesto subscrito por mais de 80 técnicos, pesquisadores, professores e doutores pesquisadores da área⁽⁴⁾ (Doc. 4).

f) Revisão açodada e sem a observância de procedimentos e prazos minimamente razoáveis em meio à pandemia de Covid-19, maior crise da saúde coletiva da história recente do Brasil⁽⁵⁾.

A propósito, assim está estruturada a açodada agenda regulatória do Governo Federal, quanto ao processo de revisão da NR-36, o que se extrai da Ata da 1ª Reunião do Grupo Tripartite de Trabalho da Revisão da NR-36 (Doc. 5):

“1ª Reunião Grupo Tripartite de Trabalho – GTT de revisão da

“NR-36

“Dia: 02 de dezembro de 2021 (9h00 às 17h00)

“Em seguida apresentou o cronograma de reuniões do grupo:

(4) In: rel-uita.org/br/manifesto-contra-a-revisao-da-nr-36/.

(5) No dia 19.01.2022 o Brasil ultrapassou a marca de 200 mil casos em um único dia. In: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2022/01/19/brasil-atinge-recorde-ao-superar-200-mil-casos-dia-19-em-24h.htm>.

“– 1ª Reunião – 02 e 03 de dezembro/2021

“– 2ª Reunião – 02, 03 e 04 de fevereiro/2022

“– 3ª Reunião – 15, 16 e 17 de fevereiro/2022

“– Inclusão na pauta da CTPP dos dias 08 e 09 de março/2022.

“**Roberto Ruiz – Informou que a bancada de trabalhadores, em “discussão interna, considera um calendário inoportuno, muito “apertado, principalmente em se tratando de uma NR tão grande “e importante que não pode ser revisada de forma tão “intempes- tiva”.**

Foram deduzidos os seguintes pedidos na ação de tutela antecipada antecedente:

a) **Suspensão imediata dos procedimentos de revisão da Norma Regulamentadora 36**, em especial, por inobservância da Convenção n. 169 da OIT que, conforme jurisprudência do STF, prevê a consulta prévia e formal às populações indígenas e seus representantes, observados os princípios da prevenção e da precaução, bem como em razão da inconsistência do problema regulatório e vícios existentes na Análise de Impacto Regulatório da NR-36, nos termos da fundamentação.

O Juízo Trabalhista da XXX Vara do Trabalho de XXXXX reconheceu a existência da probabilidade do direito invocado (*fumus boni juris*), todavia, indeferiu a tutela antecipada aos seguintes argumentos:

Analisando os fatos descritos na inicial e os documentos colacionados, verifico que apesar da relevância das alegações do Autor acerca dos vícios apontados no processo de revisão da Norma Regulamentadora n. 36, em especial da inobservância de consulta prévia e formal às populações indígenas em desacordo com a Convenção n. 169 da OIT e da jurisprudência do STF, **tal matéria está afeta ao poder regulamentador da União referente a produção e alteração de normas de fiscalização do trabalho sobre preceito genérico e futuro, o que afastaria competência desta Especializada.**

Data máxima vênia, a decisão em destaque está equivocada ao vincular a pretensão do Ministério Público do Trabalho ao exercício do [1].poder

regulamentador da União, bem como ao referir sobre [2]. alteração de normas de fiscalização do trabalho sobre [3]. preceito genérico e futuro. Por dever de sistematização do argumento e para facilitar a efetiva pretensão veiculada na presente ação de tutela antecipada em caráter antecedente, foram destacados numericamente cada um dos pontos que merecem exame mais aprofundado pelo órgão jurisdicional.

Pois bem, Excelência: veja-se, ponto a ponto, a matéria afetada pela pretensão ministerial.

III – PODER REGULAMENTADOR DA UNIÃO. INEXISTÊNCIA DE PRETENSÃO DE ALTERAÇÃO DE NORMAS DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. COMPLETA AUSÊNCIA DE CONTROLE DE LEGALIDADE, CONSTITUCIONALIDADE OU CONVENCIONALIDADE DE NORMA

Visto que a presente ação não ataca o poder regulamentador da União, porquanto discute aspectos procedimentais na revisão da NR-36, no âmbito das atividade de ente despersonalizado, de natureza consultiva e estruturado no seio do Ministério do Trabalho e Previdência, faz-se mister apontar o equívoco vazado na decisão que indeferiu a tutela de urgência postulada pelo Ministério Público do Trabalho.

Com efeito, os pedidos e a causa de pedir deduzidos na ação de tutela antecipada em caráter antecedente visam à persecução de bem jurídico concreto e perfeitamente definido, objetivando evitar violação à Convenção n. 169 da OIT e corrigir graves vícios formais e materiais na Análise de Impacto Regulatório da NR-36, não se dirigindo, em nenhum momento, ao controle de ato normativo.

Aliás, não há sequer na causa de pedir declaração incidental de inconstitucionalidade de ato normativo, de forma a retirar do Supremo Tribunal Federal o controle concentrado da constitucionalidade de lei.

Com efeito, a causa de pedir articulada na petição, em nenhum momento, impugna ou discute alteração de normas de fiscalização do Trabalho. Até porque **não existem normas alteradas de fiscalização do Trabalho.**

A petição inicial trata sobre duas grandes matrizes de argumentação: inconsistência do relatório de Análise de Impacto Regulatório (AIR) da NR-36 e falta de consulta às populações indígenas. À toda evidência, não há que se falar em controle de legalidade, constitucionalidade ou convencionalidade de norma positiva.

A matéria afetada pelo MPT na presente ação limita-se aos vícios existentes no processo de revisão da NR-36. Postula-se o controle judicial da garantia formal (constitucional/convencional) de oitiva dos povos indígenas que serão destinatários da resultante do processo de **revisão da norma vigente. Mutatis Mutandi, o MPT não está impugnando aspectos materiais de norma futura em nenhum parágrafo, linha ou expressão da inicial. Outrossim, a pretensão é assegurar que alterações no re-centíssimo texto da NR-36 vigente, se for o caso, sejam conduzidas em observância à garantia do devido processo legal.**

A interpretação de que se pretende uma discussão ao nível de controle de legalidade, convencionalidade ou constitucionalidade material de **texto de legislação**, respeitosamente, não guarda relação com a causa de pedir e com os pedidos vertidos pelo MPT em sua inicial.

IV – SUPOSTA PRETENSÃO AFETA O PRECEITO GENÉRICO EFUTURO

No particular, mais uma vez evocando todas as vênias, a decisão em discurso não se ateu à causa de pedir e ao pedido vertido pelo MPT. Com efeito, se o MPT, de fato, postulasse qualquer pretensão em face de “preceito genérico e futuro” incorreria, inexoravelmente, na extinção do processo sem resolução de mérito por ausência de interesse processual.

Como poderia, o Ministério Público do Trabalho pretender alteração ou controle de legalidade, convencionalidade ou constitucionalidade de preceito futuro?

A probabilidade de que o devido processo legal substantivo da coletividade de trabalhadores e trabalhadoras do setor frigorífico seja violada em razão da vulneração do devido processo legal procedimental na condução dos trabalhos de revisão da NR-36 é, de fato, significativa. Mas essa discussão não é o cerne da presente ação, Excelência.

Aqui se discute controle judicial do devido processo legal a ser observado por órgão consultivo despersonalizado que está estruturado no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência.

Aqui se discute a inconsistência do relatório da AIR da NR-36 como fundamento de validade para deflagrar as atividades da comissão tripartite e seu grupo técnico especial.

Aqui se discute a supressão de consulta às populações indígenas como **etapa** procedimental da revisão da NR-36.

Aqui não se discute: o poder regulamentar da União, alteração de normas de fiscalização do trabalho, tampouco controle de legalidade, convencionalidade ou constitucionalidade de preceito genérico e futuro.

V – TOPOGRAFIA DO RITO EM FACE DO QUAL O MPT PRETENDE A GARANTIA DO DEVIDO PROCESSO LEGAL FORMAL

No tópico antecedente, o Ministério Público do Trabalho depurou que a presente ação não discute o exercício do poder regulamentar da União tampouco pretende o controle de legalidade, convencionalidade ou constitucionalidade de preceito genérico ou futuro. Para tornar ainda mais clara a pretensão de garantia do devido processo legal procedimental, submetida ao controle do Poder Judiciário, o MPT toma a liberdade de formatar uma tabela a partir do iter procedimental fixado pela Portaria n. 6.399/2021.

Antes, porém, da exposição pedagógica do iter procedimental de revisão de uma norma regulamentadora, faz-se mister repisar que o MPT, conforme amplamente assentado na petição inicial, mantém toda a construção crítica à predita portaria, porquanto se trata de rito de natureza econômica aplicado para normatização de preceitos de prevenção em matéria de segurança e saúde do trabalho e que, por essa razão, encerra em si uma contradição ideológica intrínseca.

Posta essa ressalva, passa-se à tabela estruturada a partir do artigo 9º, da Portaria n. 6.399/2021, que trata sobre o procedimento de revisão de NR.

1	Proposição de texto técnico de revisão de NR por grupo técnico composto por Auditores-Fiscais do Trabalho indicados pela Coordenação-Geral de Segurança e Saúde no Trabalho da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, representantes da Fundacentro e, quando aplicável, órgãos e entidades de direito público ou privado ligadas à área objeto da regulamentação pretendida
2	Disponibilização, pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do texto técnico para consulta pública pelo prazo mínimo de trinta dias corridos, podendo haver prorrogação, observado o disposto no § 1º
3	Elaboração de texto técnico final, após a análise das contri recebidas, pelo grupo técnico coordenado pela Coordenação-G Segurança e Saúde no Trabalho da Subsecretaria de Inspe Trabalho;

4	Apreciação do texto técnico final pela CTPP, acompanhado de cronograma de implementação
5	Elaboração de nota técnica pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, com a motivação para a publicação da NR, e da proposta de regulamentação, devendo ser anexadas ao processo administrativo que contenha o relatório de AIR ou a nota técnica que fundamente sua dispensa;
6	Análise da proposta de NR pela Secretaria de Trabalho
7	Encaminhamento da minuta de NR ao órgão jurídico consultivo da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho;
8	Encaminhamento do processo administrativo, contendo o registro dos atos praticados, inclusive o relatório da AIR e a minuta de NR, para análise e deliberação final da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
9	Publicação da norma no <i>DOU</i> pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

A postulação do MPT no que se refere à consulta prévia aos povos indígenas e suas representações, como provimento assecuratório do devido processo legal do procedimento, ANTECEDE a fase 1, em destaques na cor amarela na tabela acima. Essa, aliás, é a fase atual do procedimento de revisão da NR-36.

A decisão proferida pelo Juízo da xxxx Vara do Trabalho refere-se ao preceito genérico e futuro que somente será perfectibilizado como resultante do exercício do poder regulamentador da União, a partir da fase 9 do rito, em destaque na cor vermelha na tabela acima. Deveras, a decisão de indeferimento da tutela de urgência padece de anacronismo, pois seus fundamentos se fixam em fase procedimental diversa do caso submetido à jurisdição.

Faz-se imperativo destacar que a análise de impacto regulatório impugnada pelo Ministério Público do Trabalho, porquanto eivada dos vícios amplamente discutidos e demonstrados na inicial, é anterior às fases da tabela acima. Com efeito, a AIR da NR-36 deriva da identificação de um suposto problema regulatório (inconsistente e artificial como demonstrado pelo MPT) e que antecede as fases 2,3 e 4 destacadas em amarelo na tabela.

Em síntese tem-se: [1].identificação artificial de um problema regulatório; [2].análise de impacto regulatório inconsistente, dada à pusilanidade da identificação do problema regulatório; e [3].rito procedimental **em curso e em desacordo com os preceitos fundamentais da Constituição da República e o Direito Internacional.**

Corrigir o procedimento (e não a norma): é para isso que Vossa Excelência, na qualidade de detentor da jurisdição do Estado, está sendo provocado pelo instrumento da tutela de urgência.

VI – VIOLAÇÃO A DIREITO LÍQUIDO E CERTO

A decisão impetrada indeferiu o pedido de tutela de urgência formulado pelo Parquet na Ação de Tutela Antecipada em Caráter Antecedente de n. 000020-94.2022.5.10.0008, a despeito da presença dos requisitos autorizadores da concessão da medida, previstos nos artigos 300 e 303 do CPC.

Não é ocioso lembrar o fato que o novo Código de Processo Civil suprimiu textualmente o termo “poderá... antecipar... os efeitos da tutela” que constava no art. 273. Do CPC/73, ao dispor que “a tutela de urgência será concedida quanto houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo (art. 300, *caput*).

A alteração no CPC também se fez sentir na Súmula n. 418 do TST que foi alterada em abril de 2017 para incorporar as alterações contidas na lei processual.

Assim constava na redação da Súmula 418 do TST sob a égide do CPC de 1973:

SÚMULA N. 418 – MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. Res. n. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005

A nova redação da Súmula 418, indene de dúvidas, acolhe o entendimento de que, presentes os pressupostos contidos no art. 300 e seguintes do CPC de 2015, a concessão de tutela de urgência não é faculdade, mas direito líquido e certo da partes, *in verbis*:

SÚMULA N. 418 – MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015). A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Não é outro o entendimento do TRT da 10ª Região:

MANDADO DE SEGURANÇA. REINTEGRAÇÃO DE EMPREGADA PORTADORA DE DOENÇA GRAVE. (...) III – **Presentes todos os requisitos necessários para a concessão da tutela antecipada, a deferimento desta constitui direito da parte, e não mera faculdade do juiz** (...). Acordam os Desembargadores da Segunda Seção Especializada do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, (...) admitir o mandado de segurança e conceder a ordem em caráter definitivo para determinar a imediata reintegração ao emprego. (TRT 10ª Região, MS 159-75.2019.5.10.0000, rel. Des. Dorival Borges de Souza Neto, *DOE* de 02.10.19)

Assim, o direito líquido e certo que o MPT pretende ver assegurado pela via deste mandamus é justamente o deferimento da tutela de urgência requerida na ação de tutela antecipada em caráter antecedente supramencionada, haja vista a presença dos requisitos autorizadores para sua concessão.

A tutela de urgência requerida pelo MPT está amparada na presença do *fumus boni iuris*, por ser inconteste que as discussões para promoção de profunda e aodada revisão do recentíssimo texto técnico da NR-36 vigente violam frontalmente os comandos de **consulta prévia e formal às populações indígenas e seus representantes fixados na Convenção n. 169, da OIT**, observado os princípios da precaução e prevenção.

De par com isso, no que se refere ao relatório de análise de impacto regulatório, tomado pela Ré como pretensão fundamento da validade do aodado processo de revisão da NR-36, ficou demonstrado à exaustão a inconsistência e artificialidade do problema regulatório apontado pela Ré à revelia de acompanhamento assistido, revisão crítica — estes a cargo da inspeção do Trabalho — ou estudo técnico específico produzido por instituição competente — no caso a Fundacentro. Além do fato de que o texto técnico vigente está imantado pelo consenso no diálogo social, sendo certo que os debates, já em curso no Grupo de Trabalho Tripartite, apontam para um risco elevado quebra do consenso existente e retrocessos sociais no que pertine ao princípio do risco ocupacional mínimo regressivo.

De outro giro, no que diz respeito ao perigo de dano ou ao risco ao resultado útil do processo, o Ministério Público do Trabalho, na qualidade de observador dos trabalhos de revisão do texto técnico da NR-36, declara

que os trabalhos já estão em acelerado processo de discussão, em que pesem os vícios insanáveis demonstrados ao longo de toda a inicial. Com efeito, a agenda regulatória prevê a conclusão dos trabalhos de revisão integral do texto técnico da NR-36 vigente no início de março de 2022. **A propósito, assim está estruturada a agenda regulatória do processo de revisão da NR-36, o que se extrai da Ata da 1ª Reunião do Grupo Tripartite de Trabalho da Revisão da NR-36 (Doc. 5), configurando, de plano, o perigo de dano e o risco ao resultado útil do processo, nos termos do art. 300 do CPC, a saber:**

**“1ª Reunião Grupo Tripartite de Trabalho – GTT de revisão da
“NR-36**

“Dia: 02 de dezembro de 2021 (9h00 às 17h00)

**“Em seguida apresentou o cronograma de reuniões do
grupo:**

“– 1ª Reunião – 02 e 03 de dezembro/2021

“– 2ª Reunião – 02, 03 e 04 de fevereiro/2022

“– 3ª Reunião – 15, 16 e 17 de fevereiro/2022

“– Inclusão na pauta da CTPP dos dias 08 e 09 de março/2022.

**“Roberto Ruiz – Informou que a bancada de trabalhadores, em
“discussão interna, considera um calendário inoportuno, muito
“apertado, principalmente em se tratando de uma NR tão grande
“e importante que não pode ser revisada de forma tão “intempe-
tiva”.**

À toda evidência, a NR-36, na sua redação atual, consolidada ao longo de mais de três anos de diálogo social para atingimento do consenso, está inserida na agenda regulatória da Ré para ter seu texto técnico discutido, revisado e alterado ao longo de quatro meses, em meio à alteração de todo o arcabouço das normas regulamentadoras de segurança e saúde do Trabalho, sejam elas gerais, especiais ou setoriais.

Por outras palavras, perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo fixado nos artigos 300 e 304, do CPC, está devidamente exposto pela própria agenda regulatória da Ré.

Quanto à requisito da irreversibilidade dos efeitos da decisão, é hialino que o atual texto técnico da NR-36, permanecerá vigente para disciplinar as condições de segurança e saúde do Trabalho no setor frigorífico até que, se for o caso, sejam observados os provimentos postulados pelo MPT.

Em sentido inverso, o superveniente reconhecimento da ilegalidade da alteração da NR36, em futura decisão judicial de mérito, jogaria o setor nas incertezas decorrentes do disposto no art. 627 da CLT, que impõe a dupla visita e a realização de inspeções meramente orientativas (instrução dos responsáveis), quando ocorrer a promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais. Trata-se, por óbvio, da possibilidade de elevada insegurança jurídica para a hipótese de sucessivas alterações, administrativas e Judiciais, da NR36. Enfim, o regramento legal para a concessão das tutelas de urgência não confere discricionariedade ao magistrado diante da presença dos elementos que evidenciam a probabilidade do direito e o perigo de dano ao resultado útil do processo.

No caso destes autos, uma vez constatada violação a direito líquido e certo em face do indeferimento do pedido de antecipação de tutela de urgência veiculado na ação civil pública principal, a concessão do writ ora requerido a este egrégio Tribunal Regional do Trabalho é medida que se impõe.

Na decisão impugnada a autoridade coatora se limitou a cogitar a incompetência da Justiça do Trabalho, porém há ilegalidade na decisão objeto deste mandamus, conforme argumentos a seguir articulados:

III.1 – COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Para a definição da competência material da Justiça do Trabalho é crucial a análise do pedido e da causa de pedir que, a seu viés, compreende tanto o fato gerador de incidência originária (causa de pedir remota) como o fato gerador de incidência derivada do pedido (causa de pedir próxima).

O caso em tela gravita em torno da sindicabilidade⁽⁶⁾ de atos estatais

(6) Vale lembrar que a sindicabilidade de atos normativos de natureza secundária não é atrativa da competência do STF. Conforme entendimento da Corte, “o eventual extravasamento, pelo ato regulamentar, dos limites a que materialmente deve estar adstrito poderá configurar insubordinação executiva aos comandos da lei. Mesmo que, a partir desse vício jurídico, se possa vislumbrar, num desdobramento ulterior, uma potencial violação da Carta Magna, ainda assim estar-se-á em face de uma situação de inconstitucionalidade reflexa ou oblíqua, cuja apreciação não se revela possível em sede jurisdicional concentrada” (ADI 996 MC, rel. Min. Celso de Mello, Pleno, DJ 06.05.1994).

que geram efeitos diretos no meio ambiente de trabalho em todo um setor da economia nacional (pedido), uma vez que a ausência de observância de requisitos formais e materiais para a edição das normas regulamentadoras (fato gerador de incidência originária do pedido) implica, notadamente a NR-36, em última análise, recusa ao cumprimento do projeto jurídico-constitucional de **valorização do trabalho decente e redução dos riscos inerentes ao trabalho** (fato gerador de incidência derivada do pedido).

Manoel Jorge e Silva Neto, ao se debruçar sobre o controle de políticas públicas na Justiça do Trabalho (artigo com igual título publicado na Revista n. 37 do MPT, quando ainda em vigor o CPC de 1973), desenvolveu juízo similar:

Quando se formula pleito de adequação de política pública em virtude de descumprimento de norma constitucional que protege o trabalho humano, o fato gerador de incidência originária do pedido (causa de pedir remota), ou o fato propriamente dito (art. 282, III, parte inicial, CPC), é a circunstância inerente à presença/ausência de ato de governo, enquanto o fato gerador de incidência derivada do pedido (causa de pedir próxima), ou os fundamentos jurídicos do pedido (art. 282, III, parte final, CPC), é a ofensa a proteção à relação de trabalho perseguida pela constituição de 1988, cuja manutenção e segurança foram afetadas pelo ato comissivo ou omissivo do poder público.

Examine-se, de outra parte, a atual redação do art. 114, I e IX, da Constituição da República:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

“A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é pacífica no sentido de que ação direta de inconstitucionalidade não configura meio idôneo para impugnar ato secundário (regulamentar) em face de legislação infraconstitucional” (ADI 5903, rel. Min. Roberto Barroso, DJe-036 21.02.2019).

Sob a égide da Emenda Constitucional n. 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho não mais se restringe à apreciação de dissídios que envolvam vínculo de emprego, antes alcançando quaisquer controvérsias que decorram de relação de trabalho. Nesse passo, a alteração constitucional deu primazia ao **caráter objetivo da demanda**, em detrimento do viés subjetivista de outrora, isto é, a definição da competência material passou a ser presidida por critérios atrelados ao contexto sociojurídico da relação de trabalho em sentido amplo, sendo despicienda a presença, na lide, das figuras do empregado e do empregador.

Não é demais destacar que as mesmas partes que compõem à Comissão Tripartite Permanente Paritária (CTPP) e o Grupo Tripartite de Trabalho da NR-36 (GTT), em especial empregadores e trabalhadores, pelo quanto disposto no artigo 7º, XXVI da Constituição da República, podem fixar, por meio de instrumentos coletivos, normas de saúde e segurança do trabalho mais benéficas aos trabalhadores, e não há dúvidas acerca da competência da Justiça do Trabalho para discutir a validade e aplicabilidade destes instrumentos. Da mesma forma, não haveria que se questionar acerca da competência da Justiça do Trabalho para analisar a validade das normas de saúde e segurança do trabalho convencionadas no âmbito da CTP.

Ademais, em consonância com os princípios de interpretação constitucional, nomeadamente o da máxima efetividade, o enquadramento de uma controvérsia no art. 114, I e IX, da Lei Maior, não supõe, necessariamente, a existência de relação de trabalho em concreto entre as próprias partes. Basta que a causa de pedir esteja atrelada a uma violação ao valor social do trabalho e **tenha a capacidade de impactar em relações laborativas atuais e futuras.**

Idêntico entendimento foi esposado pelo TST, ao dirimir controvérsia acerca da sindicabilidade, perante a Justiça Laboral, de políticas públicas para a prevenção e a erradicação de trabalho infantil, como se depreende da ementa a seguir transcrita:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, VISANDO IMPOR AO ENTE PÚBLICO A OBRIGAÇÃO DE ADOTAR POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ERRADICAÇÃO E PREVENÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. LITÍGIO INSERIDO NA EXPRESSÃO "RELAÇÕES DE TRABALHO"; PREVISTA NO ARTIGO 114, INCISOS I

*E IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Discute-se se a Justiça do Trabalho é competente para apreciar e julgar Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho para compelir o Município de Chapadinha a cumprir obrigação de fazer e não fazer — implementar políticas públicas para erradicar e prevenir o trabalho infantil. [...] **como a pretensão do Ministério Público do Trabalho é exatamente coibir o trabalho infantil — relação de trabalho em que o trabalhador é criança ou adolescente —, data venia é totalmente despropositada a exigência da existência de uma relação de trabalho anterior ou "in concreto" para inserir a discussão sub judice nos itens I e IX do artigo 114 da Constituição Federal. Diversamente dessa interpretação restritiva do dispositivo constitucional, faz-se necessário adotar uma visão ampla da competência da Justiça do Trabalho, o que dará efetividade aos direitos fundamentais, que, segundo o artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal, são de aplicação imediata. A expressão "relações de trabalho", dentro de uma visão vanguardista, abrange a discussão relativa à pretensão do parquet de erradicar o trabalho infantil, por meio da imposição ao ente público da adoção de medidas concretas. [...] Assim, o réu, se omissivo na adoção de políticas públicas para a prevenção e erradicação do trabalho infantil, deve responder perante esta Justiça especializada pela omissão do seu dever legal. Portanto, como a tutela inibitória pretendida pelo Ministério Público do Trabalho é a erradicação e a prevenção do trabalho por crianças e adolescentes, é exatamente a Justiça do Trabalho a única constitucionalmente competente para apreciá-la. Recurso de revista conhecido e provido (TST RR 32100-09.2009.5.16.0006, Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 05 de agosto de 2015, 2ª Turma, DEJT 11.09.2015, grifos acrescentados).***

Nesse mesmo sentido, cita-se recente precedente do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, ao apreciar ação civil pública ajuizada por este Órgão Ministerial:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTROVÉRSIA RELACIONADA À VALIDADE DE ATO ADMINISTRATIVO DE CONSELHO DE FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL, SOB A ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO A NORMAS RELATIVAS À SAÚDE, À SEGURANÇA E AO DIREITO À INTIMIDADE/PRIVACIDADE DOS TRABALHADORES. A controvérsia atinente à validade de ato normativo, editado por conselho de fiscalização profissional, em alegado prejuízo à segurança, higiene

e saúde, além da privacidade/intimidade dos trabalhadores, encontra-se albergada pela previsão contida no inciso I, do art. 114, da Constituição Federal, independentemente da natureza pública ou privada do demandado, e não fere a autoridade da decisão proferida pelo STF, no julgamento da ADI n. 3.395-6/DF. O respeito aos precedentes judiciais com efeitos vinculantes, caso das decisões proferidas pelo STF no exercício do controle concentrado de constitucionalidade, exige dos intérpretes a extração da tese jurídica abstrata (*ratio decidendi*), que se projetará para todos os processos com idêntica discussão. No entanto, verificando o juiz a existência de distinção (*distinguishing*), deixará de aplicar a *ratio decidendi* do *leading case* ao processo em apreciação. Entendimento diverso permitiria a ampliação dos efeitos fixados no exercício do controle concentrado de constitucionalidade para muito além do que ali restou examinado e pronunciado (ADI n. 3.395-6). **Não se referindo, por conseguinte, de relação mantida entre os servidores e Ente Público, mas de suposta irregularidade relacionada à edição de ato normativo por conselho de fiscalização profissional em prejuízo aos trabalhadores, a Justiça do Trabalho é competente para a apreciação dos pedidos formulados em ação civil pública. Nesse sentido o teor da Súmula n. 736 do STF:** "Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores." **Ademais, a competência da Justiça do Trabalho é definida pela matéria em debate e não em razão da pessoa, o que inclui toda e qualquer análise acerca das normas de segurança, higiene e saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores.** Recurso conhecido e provido para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os pedidos deduzidos pelo Ministério Público do Trabalho — MPT, determinando-se, por via de consequência, o retorno dos autos à origem. (TRT10 – 0001624-78.2017.5.10.0004, 1ª Turma, rel. Des. Grijalbo Fernandes Coutinho, julgado em 11 de junho de 2018, grifos acrescidos)

De igual modo, ao julgar a Ação Civil Pública n. 0001704-55.2016.5.10.0011, a 11ª Vara do Trabalho de Brasília, em decisão de antecipação dos efeitos da tutela que, posteriormente, tornou-se definitiva em face do trânsito em julgado, assim se manifestou sobre o pedido do MPT

de impor à UNIÃO a publicação da denominada “lista suja do trabalho escravo”:

[...] A competência material da Justiça do Trabalho é manifesta, tendo em vista que a publicação do Cadastro de Empregadores, objeto central desta ação, tem como gênese as penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho, uma vez que inclusão no Cadastro é uma decorrência direta e imediata da decisão administrativa final de procedência do auto de infração.

Em outras palavras, como a publicação do cadastro nada mais é do que a divulgação dos nomes de tais empregadores, trata-se, a toda evidência, de ação relativa a essas penalidades administrativas, a teor do Art. 114, VII, da Carta Constitucional.

A propósito, de há muito o TST consolidou sua jurisprudência no sentido de que é da Justiça do Trabalho a competência para julgar as ações em que o empregador pleiteia a sua exclusão do Cadastro de Empregadores (vide, por exemplo, os seguintes precedentes: Ag-AIRR 19383120115100005, RR 86700-66.2009.5.23.0076, Ag-AIRR 40540-52.2006.5.10.0010, AIRR 176460035.2009.5.09.0016). Pelos mesmos fundamentos, também é desta Especializada a competência para julgar Ação Civil Pública em que o MPT pleiteia a publicação desse Cadastro” (Juiz do Trabalho Titular Rubens Curado Silveira, 30 de janeiro de 2017, grifos acrescidos).

Também ao apreciar ação civil pública proposta pelo MPT, em que era postulado o reconhecimento da atribuição dos auditores-fiscais do Trabalho para promover embargos e interdições, o Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região proferiu acórdão deferindo a pretensão, ao tempo em que deixou implícita a competência da Justiça do Trabalho para este mister:

COMPETÊNCIA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO PARA EMBARGO E INTERDIÇÃO. ART.13 DA CONVENÇÃO N. 81 DA OIT. Nos termos do art. 13 da Convenção 81 da OIT, incorporada ao direito pátrio, os agentes responsáveis pela fiscalização, em campo, das condições do meio ambiente de trabalho têm competência para determinar as medidas cabíveis para eliminar ameaças à saúde e segurança dos trabalhadores que constatarem. No caso do Brasil, tais atribuições são conferidas aos auditores fiscais do trabalho, os quais são responsáveis

pela aplicação de medidas tendentes à eliminar a insegurança no meio ambiente de trabalho. (Rel. Des. Carlos Augusto Gomes Lobo, 11 de setembro de 2014)

Mais recentemente, o **Superior Tribunal de Justiça**, no julgamento do AgInt no Conflito de Competência n. 15594-SP decidiu pela competência da Justiça do Trabalho para ações cuja causa de pedir refere-se ao cumprimento de normas que regem as condições de trabalho, como se observa *in verbis*:

PROCESSUAL CIVIL. AGRAVO INTERNO NO CONFLITO DE COMPETÊNCIA. JUÍZO FEDERAL E JUÍZO TRABALHISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA QUE OBJETIVA SEJAM OBSERVADAS NORMAS TRABALHISTAS PARA CONCESSÃO DE SELO DE RESPONSABILIDADE SOCIAL. ART. 114, I, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. SÚMULA N. 736/STF. CONFLITO CONHECIDO PARA FIXAR A COMPETÊNCIA NO JUÍZO LABORAL.

1. Na espécie, o conflito negativo de competência foi conhecido para declarar competente o juízo trabalhista.

2. O fundamento da ação civil pública, na origem, para a não concessão pela União de Selo de Responsabilidade Social à empresa é a falta de verificação adequada do cumprimento de normas que regem as condições de trabalho, o que torna competente para processar e julgar a causa a Justiça do Trabalho. Constituição Federal, art. 114.

3. A competência é definida levando-se em consideração os termos em que a demanda é formulada. Precedentes.

4. Agravo interno não provido (STJ, AgInt no Conflito de Competência n. 15594-SP, 1ª Seção, relator Ministro Benedito Gonçalves, Julgado em 12.05.2021)

No caso concreto, como a pretensão deduzida por este Parquet — no sentido de ser imposta à demandada a observância dos requisitos formais e materiais exigidos por portarias, leis, convenções internacionais e Constituição da República — preordena-se à efetiva redução dos riscos inerentes ao trabalho no setor frigorífico, não remanescem dúvidas acerca da competência da Justiça do Trabalho para apreciá-la. Deveras, esta ação civil pública, claramente, busca impugnar atos administrativos que vulneram regras tutelares da saúde, segurança, higiene e conforto dos trabalhadores e

trabalhadoras. Sobre essa temática, em particular, a competência material é reforçada pela Súmula n. 736 do STF, que assim proclama:

SÚMULA 736

Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

De outra parte, a Justiça do Trabalho não pode ser despojada da possibilidade de aferir o cumprimento dos deveres institucionais assumidos pelo Brasil quando da ratificação das Convenções ns. 81, 144, 155, 161 e 169 da OIT (entre outras que servem de supedâneo aos pedidos formulados), todas incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio:

Há de se convir, ainda, que o Juiz do Trabalho tem vocação para apreciar controvérsias relacionadas ao labor, não apenas pela expertise de que é investido, mas, sobretudo, pelo olhar sensível às questões sociológicas e principiológicas do ambiente obreiro. É dizer: a competência desta Justiça Especializada para corrigir as falhas regulatórias estatais ora examinadas constitui, a um só tempo, instrumento de promoção da justiça social e de revalorização da própria Justiça do Trabalho. É oportuna, no particular, a advertência de Luís Roberto Barroso:

De nada vale o processo em si ou por si, senão como instrumento de realização da justiça, em cumprimento ao contrato social originário da figura do Estado. Presta-se, pois, a dar concretude — a mais ampla e eficaz possível — à aplicação das normas socialmente aceitas, por meio da intervenção jurisdicional (O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas, 4. ed. Rio de Janeiro, Renovar, 2001. p. 84).

Ao fim, insta ressaltar a importância da atuação da Justiça do Trabalho, na condição de ramo especializado na proteção do valor social do trabalho (CF, art. 1º, IV), em processos como o que ora se examina. Nesse particular, são irretocáveis as lições do professor e Juiz do TRT da 2ª Região, Marcos Neves Fava. Após citar o professor Paulo Luiz Schmitd, prossegue destacando que:

[...] A alteração competencial não pode representar mera mudança de endereço do fórum em que são armazenados os autos dos processos. Precisa refletir avanço social, para a construção de uma sociedade

mais justa, como preceitua a Constituição da República. O calejamento do Juiz do Trabalho no trato cotidiano das violações às garantias mínimas do cidadão trabalhador haverá de servir de esteio a decisões não titubeantes, não apegadas ao senso formal exagerado e não estéreis, do ponto de vista social.

Finaliza o renomado juiz ressaltando, no caso específico da intitulada “lista suja”, que:

Importante papel desempenhará a Justiça do Trabalho na rejeição das manobras processuais de desvio da aplicação dos termos da Portaria [...], sobrelevando sua missão de guardiã da cidadania do trabalhador e sublinhando seu caráter social, de há muito amadurecido, ao embalço de sua especialização histórica.⁽⁷⁾

À luz do exposto, o reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para julgamento das pretensões vindicadas é medida que se impõe.

III.2 – TRABALHO EM FRIGORÍFICOS. PROCESSO DE REVISÃO DA NR-36. VIOLAÇÃO A CONVENÇÃO N. 169 DA OIT. CONSULTA AS POPULAÇÕES INDÍGENAS. PRINCÍPIOS DA PRECAUÇÃO E DA PREVENÇÃO NA PROTEÇÃO À SAÚDE DAS POPULAÇÕES INDÍGENAS. PRECEDENTE DO STF.

Os frigoríficos brasileiros empregam milhares de indígenas, integrantes de populações absolutamente vulneráveis à incidência e à prevalência de distúrbios osteomusculares, transtornos mentais, abortos no início da gravidez, acidentes com amputações e mortes, dentre outras doenças ocupacionais e acidentes do trabalho comuns no setor econômico em destaque.

O setor frigorífico comporta uma das atividades industriais que mais geram acidentes de trabalho e doenças ocupacionais no Brasil.

Em diversos estados que empregam populações indígenas em larga escala os frigoríficos são verdadeiro campeões em acidentes de trabalho.

Somente no ano de 2019 ocorreram 23.320 mil acidentes de trabalho, ou seja, aproximadamente noventa acidentes de trabalho em

(7) In: Combate ao Trabalho Escravo: ‘Lista Suja’ de Empregadores e Atuação da Justiça do Trabalho. Revista LTr, vol. 69, n. 11, nov. 2005, p. 1.330, grifos nossos.

cada dia de efetivo trabalho, uma vez que o ano apresenta cerca de 254 dias úteis.

Além dos muitos brasileiros sequelados e incapacitados para o trabalho – o abate de frangos, suínos e bovinos gerou, entre 2016 e 2020, 85.123 acidentes típicos e adoecimentos ocupacionais, com **nada menos do que 64 óbitos**.

Trabalhadores em frigoríficos, dentre os quais populações indígenas com elevada vulnerabilidade social ao trabalho precário, chegam a realizar setenta, oitenta e até noventa movimentos por minuto, em ambientes frios, com baixas taxas de renovação do ar, riscos de cortes e amputações, vazamentos de amônia, prorrogações de jornada em atividades insalubres (exposição a agentes químicos, físicos e biológicos), emprego de força excessiva, deslocamento de cargas, vibrações, quedas, posturas inadequadas, acidentes com facas, dentre outras ameaças. Poucas atividades humanas concentram tantos fatores de risco quanto os frigoríficos. Esse conjunto de agentes de riscos é agravado pelo intenso ritmo de trabalho, ditado pela máquina, em longas jornadas, fator que também desencadeia transtornos mentais.

Não obstante os elevados riscos à saúde das populações indígenas, o processo de revisão da NR-36 ignorou de forma absoluta e solene deveres básicos de proteção aos povos indígenas, bem como o dever de consulta pública do Estado brasileiro, aos povos indígenas sobre decisões administrativas e normativas capazes de afetar a saúde, dignidade e o trabalho de milhares de indígenas que trabalham nos frigoríficos brasileiros.

Esse diálogo deve ser amplamente participativo, ter transparência, ser livre de pressões, flexível para atender à diversidade dos povos e comunidades indígenas e ter efeito vinculante, no sentido de levar o Estado a incorporar o que se dialoga na decisão a ser tomada.

O direito de consulta e de participação das populações indígenas na tomada de decisões que os afetam constitui a pedra angular da Convenção n. 169 da OIT e é a base para a aplicação do conjunto mais amplo de direitos consagrados na predita norma internacional.

A consulta e a participação são objetivos importantes em si mesmos, mas também são os meios pelos quais os povos indígenas podem participar efetivamente das decisões que os afetam.

Assim dispõe a Convenção n. 169 da OIT em relação aos deveres do Estado Brasileiro em relação aos povos indígenas, *verbis*⁽⁸⁾:

Artigo 2º

1. Os governos deverão assumir a responsabilidade de desenvolver, com a participação dos povos interessados, uma ação coordenada e sistemática com vistas a proteger os direitos desses povos e a garantir o respeito pela sua integridade.

2. Essa ação deverá incluir medidas:

(...) b) que promovam a plena efetividade dos direitos sociais, econômicos e culturais desses povos, respeitando a sua identidade social e cultural, os seus costumes e tradições, e as suas instituições;

Artigo 6º

Ao aplicar as disposições da presente Convenção, os governos deverão:

a) consultar os povos interessados, mediante procedimentos apropriados e, particularmente, através de suas instituições representativas, cada vez que sejam previstas medidas legislativas ou administrativas suscetíveis de afetá-los diretamente;

b) estabelecer os meios através dos quais os povos interessados possam participar livremente, pelo menos na mesma medida que outros setores da população e em todos os níveis, na adoção de decisões em instituições efetivas ou organismos administrativos e de outra natureza responsáveis pelas políticas e programas que lhes sejam concernentes;

c) estabelecer os meios para o pleno desenvolvimento das instituições e iniciativas dos povos e, nos casos apropriados, fornecer os recursos necessários para esse fim.

2. As consultas realizadas na aplicação desta Convenção deverão ser efetuadas com boa fé e de maneira apropriada às circunstâncias, com o objetivo de se chegar a um acordo e conseguir o consentimento acerca das medidas propostas.

(8) Convenção n. 169 da OIT sobre Povos Indígenas e Tribais. Adotada em Genebra, em 27 de junho de 1989; aprovada pelo Decreto Legislativo n. 143, de 20 de junho de 2002; depositado o instrumento de ratificação junto ao Diretor Executivo da OIT em 25 de julho de 2002; entrada em vigor internacional em 5 de setembro de 1991, e, para o Brasil, em 25 de julho de 2003, nos termos de seu art. 38; e promulgada em 19 de abril de 2004.

Artigo 7º

1. Os povos interessados deverão ter o direito de escolher suas próprias prioridades no que diz respeito ao processo de desenvolvimento, na medida em que ele afete as suas vidas, crenças, instituições e bem-estar espiritual, bem como as terras que ocupam ou utilizam de alguma forma, e de controlar, na medida do possível, o seu próprio desenvolvimento econômico, social e cultural. **Além disso, esses povos deverão participar da formulação, aplicação e avaliação dos planos e programas de desenvolvimento nacional e regional suscetíveis de afetá-los diretamente.**

2. A melhoria das condições de vida e de trabalho e do nível de saúde e educação dos povos interessados, com a sua participação e cooperação, deverá ser prioritária nos planos de desenvolvimento econômico global das regiões onde eles moram. Os projetos especiais de desenvolvimento para essas regiões também deverão ser elaborados de forma a promoverem essa melhoria.

3. Os governos deverão zelar para que, sempre que for possível, sejam efetuados estudos junto aos povos interessados com o objetivo de se avaliar a incidência social, espiritual e cultural e sobre o meio ambiente que as atividades de desenvolvimento, previstas, possam ter sobre esses povos. Os resultados desses estudos deverão ser considerados como critérios fundamentais para a execução das atividades mencionadas.

Os povos indígenas estão entre os mais pobres, enfrentando diariamente o trabalho precário, a exclusão, a discriminação e a marginalização. Comumente, têm acesso limitado ao trabalho decente, à saúde, à educação e à formação profissional. O penoso trabalho em frigoríficos é o que lhes resta, em algumas regiões.

Esse conjunto de diferentes e graves vulnerabilidades socioeconômicas, de saúde, de trabalho e ambientais existentes antes da pandemia foi posto em evidência pela crise da Covid-19, cujos impactos vêm se traduzindo em consequências particularmente graves para milhares de mulheres e homens indígenas que trabalham nos frigoríficos brasileiros.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal na Ação de Descumprimento de Direito Fundamental — ADPF n. 709, reconheceu, inclusive no tocante à pandemia de Covid-19, as graves violações aos direitos dos povos in-

dígenas, bem como o direito fundamental à consulta a estas populações, nos termos da Convenção n. 169 da OIT, em toda as políticas públicas que afetem estas populações vulneráveis, devendo ser observado os princípios da precaução e da prevenção na proteção à vida e à saúde, a necessidade de diálogo institucional e intercultural, *verbis*:

4. Os Povos Indígenas têm o direito de participar da formulação e execução das ações de saúde que lhes são destinadas. Trata-se de direito assegurado pela Constituição de 1988 e pela Convenção n. 169 da OIT, que é norma interna no Brasil. 5. A análise aqui desenvolvida observou três diretrizes: (i) os princípios da precaução e da prevenção, no que respeita à proteção à vida e à saúde; (ii) a necessidade de diálogo institucional entre o Judiciário e o Poder Executivo, em matéria de políticas públicas decorrentes da Constituição; e (iii) a imprescindibilidade de diálogo intercultural, em toda questão que envolva os direitos de povos indígenas (STF, ADPF 709, rel. Min. Roberto Barroso).

Ao dispor sobre os fatores determinantes e condicionantes da saúde, sobretudo dos povos indígenas, a Lei n. 8.080/90 é indene de dúvidas na questão:

Art. 3º Os níveis de saúde expressam a organização social e econômica do País, tendo a saúde como determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, a atividade física, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais.

A partir da Convenção n. 169 da OIT, da Constituição da República e das decisões do Supremo Tribunal Federal, os povos indígenas foram reconhecidos como sujeitos políticos e não apenas como objeto de políticas ditadas por outros, ou seja, como sujeitos com direitos a controlar e auto-definir suas próprias instituições.

A Corte Interamericana de Direitos Humanos – CIDH (Doc. 6), tem idêntico olhar sobre a necessidade de participação dos povos indígenas na defesa do meio ambiente, manifestado em diversas decisões e na Opinião Consultiva 23 de 2017 — OC-23/17. Segundo a CIDH, a obrigação de proteção ao meio ambiente decorre do dever de respeitar e garantir os direitos à vida e à integridade pessoal, previstos nos artigos 4.1 e 5.1 da

Convenção Americana Sobre Direitos Humanos — CADH. Assim, com relação aos povos indígenas, a OC-23/17 destaca o quanto segue:

227. O direito à participação dos cidadãos na direção dos assuntos públicos encontra-se consagrado no artigo 23.1.a da Convenção Americana. No contexto das comunidades indígenas, este Tribunal determinou que o Estado deve garantir os direitos de consulta e participação em todas as fases de planejamento e implementação de um projeto ou medida que possa afetar o território de uma comunidade indígena ou tribal, ou outros direitos essenciais para sua sobrevivência como povo, de conformidade com seus costumes e tradições. Isso significa que além de aceitar e brindar informação, o Estado deve ser assegurado que os membros do povo tenham conhecimento dos possíveis riscos, incluídos os riscos ambientais e de salubridade, para que possam opinar sobre qualquer projeto que possa afetar seu território dentro de um processo de consulta com conhecimento e de forma voluntária. Portanto, o Estado deve gerar canais de diálogo sustentados, efetivos e confiáveis com os povos indígenas nos procedimentos de consulta e participação através de suas instituições representativas.

Necessário destacar que a OC 23-17 promove a interpretação ampliada do artigo 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH)⁽⁹⁾, trazendo a perspectiva de proteção do direito ao meio ambiente e considerando-o como integrante dos direitos econômicos, sociais e culturais que requerem desenvolvimento progressivo. Veda-se, portanto, o retrocesso em matéria Ambiental. Além disso, a OC 23-17 traz o caráter de justiciabilidade a dispositivos previstos nos artigos 10 e 11 do Protocolo de San Salvador de 1988 (Protocolo Adicional ao Pacto de San Jose da Costa Rica de 1969), eis que a interpretação da Corte Internacional tem caráter cogente quanto aos países que aderiram à CADH, como é o caso do Brasil.

Os frigoríficos brasileiros empregam milhares de indígenas, populações absolutamente vulneráveis à incidência e prevalência de distúrbios osteomusculares, transtornos mentais, abortos no início da gravidez, acidentes com amputações e mortes, dentre outras doenças ocupacionais e

(9) **Artigo 26. Desenvolvimento progressivo**

Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos, reformada pelo Protocolo de Buenos Aires, na medida dos recursos disponíveis, por via legislativa ou por outros meios apropriados.

acidentes do trabalho, que decorrem de desequilíbrios no meio ambiente de trabalho.

Estima-se que, em 2020, mais de 10 mil indígenas tenham trabalhado nos frigoríficos brasileiros. No período de 2013 (data da publicação da NR-36) até presente data, o número de indígenas empregados em frigoríficos pode ser superior a 100 mil trabalhadores.

O Ministério do Trabalho e Previdência, órgão executivo vinculado à Ré, ignorou e ignora solenemente suas obrigações em relação às populações indígenas, eivando o processo de revisão da NR-36 de vícios formais insanáveis e vulnerando o direito de participação na formulação e execução das ações de saúde que devem ser destinadas às populações indígenas, direito fundamental assegurado pela Constituição de 1988 e pela Convenção n. 169 da OIT.

A título de exemplificação do impacto das condições de trabalho em frigoríficos e suas repercussões deletérias à saúde coletiva dos povos indígenas, traz-se à colação as constatações sobre os danos irreparável trazidos às populações indígenas em razão da precariedade do trabalho em frigoríficos, consoante amplamente noticiou a imprensa em relação a pandemia de Covid-19:

CASO 1

Foi o agronegócio o principal responsável pela entrada do vírus em diversas aldeias do Mato Grosso do Sul. Na Reserva Indígena de Dourados — onde a primeira morte foi registrada na semana passada —, a doença entrou por meio de uma funcionária indígena de um frigorífico da JBS. Já em Caarapó, os dois primeiros infectados na aldeia Tey'ikue eram trabalhadores da cana-de-açúcar, conforme apurou a Repórter Brasil. E, agora, o padrão começa a se repetir no oeste do Paraná. Os dois primeiros casos de Covid-19 na aldeia guarani de Oco'y também eram de trabalhadores indígenas: dois funcionários de uma empresa do setor frigorífico (...).

Dos frigoríficos às aldeias. Para Ernesto Galindo, pesquisador do Ipea (Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas), os frigoríficos se tornaram principais vetores de disseminação da doença no Mato Grosso do Sul e no oeste do Paraná por provocarem o deslocamento de trabalhadores entre diferentes municípios e aldeias. “Os epidemiologistas se preocupam com o contágio no contato de pessoa a

peessoa; a gente, com o contágio de uma aldeia para outra”, diz ele, que estudou a proximidade entre Terras Indígenas e os frigoríficos no Centro Sul, além do deslocamento intermunicipal dos trabalhadores entre cidades. E a conclusão é a de que o número de casos de Covid-19 é maior quanto mais perto estiver dos abatedouros (veja mapa abaixo).

(...)

Além de Dourados, onde o contágio se espalhou rapidamente entre os funcionários da JBS, na cidade de Guia Lopes da Laguna, 90% dos casos de Covid-19 tiveram relação direta com o frigorífico Brasil Global, segundo informações da Secretaria Municipal de Saúde. No dia 8 de maio, a fábrica suspendeu suas atividades após cinco funcionários testarem positivo. Segundo o MPT, 109 empregados da Brasil Global tiveram diagnóstico positivo para a Covid-19. Já em Bonito (MS), o frigorífico Franca Comércio Alimentos também paralisou temporariamente o trabalho em sua fábrica após 30 casos de coronavírus. Também no Rio Grande do Sul, diversos frigoríficos foram interditados por conta da rápida disseminação do vírus no ambiente de trabalho. Segundo dados da última terça (23) do MPT-RS, trabalhadores de abatedouros equivalem a 25% do total dos casos oficiais da Covid-19 no Estado. Essa situação ocorre justamente devido à concentração e à proximidade dos trabalhadores dentro dos frigoríficos, conforme explica o procurador do MPT de Mato Grosso do Sul, Jeferson Pereira. Enquanto os frigoríficos se revelam como um dos principais vetores de contágio no país, a produção desses abatedouros tem registrado aumento na produção. A agropecuária apresentou crescimento de 0,6% no primeiro trimestre de 2020 em comparação ao quarto trimestre de 2019, conforme últimos dados divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O setor foi o único da atividade econômica nacional a crescer no período analisado, principalmente por conta do desempenho da pecuária, das lavouras e do aumento de 17,5% na exportação, de acordo com dados publicados em março pelo Ministério da Agricultura.⁽¹⁰⁾

(10) <https://reporterbrasil.org.br/2020/06/dos-frigorificos-as-plantacoes-de-cana-como-o-agronegocio-expos-indigenas-a-Covid-19/>

CASO 2

Casos de Covid-19 em frigorífico da JBS ameaçam Reserva Indígena de Dourados, MS. Entrevista especial com Cássio Knap. Os primeiros casos de Covid-19 na Reserva Indígena de Dourados estão relacionados à contaminação dos frigoríficos da JBS, diz o historiador.⁽¹¹⁾

OUTROS CASOS

Trabalho em frigoríficos aumenta exposição de indígenas à Covid-19. ⁽¹²⁾
Covid-19 chega aos Avá-Guarani da TI Oco'y tendo frigorífico como vetor. ⁽¹³⁾
RS tem 80 indígenas com coronavírus, a maioria foi contaminada em frigoríficos da JBS. ⁽¹⁴⁾

Dessarte, dentre tantas doenças ocupacionais que acometem as populações indígenas decorrentes do trabalho em frigoríficos, a pandemia de Covid19, lamentavelmente, mais uma vez, trouxe à tona a elevada vulnerabilidade social e biológica de grupo social específico no meio ambiente de trabalho. À obviedade, a revisão da NR-36 sem a consulta prévia e a devida participação das populações indígenas **configura grave violação à Constituição da República e à Convenção n. 169 da OIT.**

A aplicação do direito de consulta prévia nos termos do art. 6º da Convenção n. 169 da OIT, é condição sine qua non de validade jurídica do processo de revisão da NR-36, em face da iminência de que estas populações vulneráveis sofram graves impactos socioambientais e lesões irreparáveis à saúde individual e coletiva. De fato, estas populações vulneráveis “sofrem injustiças históricas”, consoante consta expressamente de Declaração Americana sobre os Direitos dos Povos Indígenas da OEA, *verbis*:

“REAFIRMANDO que os povos indígenas são sociedades originárias, diversas e com identidade própria, que fazem

(11) <https://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/599532-casos-de-covid-19-em-frigorifico-da-jbs-ameacam-reserva-indigena-de-dourados-entrevista-especial-com-cassio-knapp>

(12) <https://revistagloborural.globo.com/Noticias/noticia/2020/06/trabalho-em-frigorificos-aumenta-exposicao-de-indigenas-covid-19.html>

(13) <https://cimi.org.br/2020/06/covid-19-chega-aos-ava-guarani-da-ti-ocoy-tendo-frigorifico-como-vetor-barreira-sanitaria-e-atacada/>

(14) <https://www.brasildefato.com.br/2020/06/18/rs-tem-80-indigenas-com-coronavirus-a-maioria-foicontaminada-em-frigorificos-da-jbs>.

parte integrante das Américas; PREOCUPADOS com o fato de que os povos indígenas sofreram injustiças históricas como resultado, entre outros aspectos, da colonização e de terem sido despojados de suas terras, territórios e recursos, o que os impediu de exercer, em especial, seu direito ao desenvolvimento, de acordo com suas próprias necessidades e interesses;

1. Os povos indígenas têm direito a viver em harmonia com a natureza e a um meio ambiente sadio, seguro e sustentável, condições essenciais para o pleno gozo do direito à vida, a sua espiritualidade e cosmovisão e ao bem-estar coletivo.

2. Caso os povos indígenas não estejam protegidos eficazmente pelas leis aplicáveis aos trabalhadores em geral, os Estados, em conjunto com os povos indígenas, tomarão todas as medidas que possam ser necessárias para:

v. não sejam forçados a condições de trabalho nocivas para sua saúde e segurança pessoal; e que estejam protegidos de trabalhos que não cumpram as normas de saúde ocupacional e de segurança⁽¹⁵⁾;

Outrossim, ao adotar a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, a Assembleia Geral das Nações Unidas reconheceu que o alcance dos direitos humanos de todas as pessoas depende da consecução das três dimensões do desenvolvimento sustentável: a econômica, social e ambiental.

Destaque-se, no tópico, a preocupação do Supremo Tribunal Federal em dar concretude prática ao conteúdo jurídico do compromisso assumido pela República Federativa do Brasil perante as demais nações. Com efeito, o STF estampa na página principal na internet⁽¹⁶⁾ consequências práticas do compromisso internacional assumido pelo Brasil em razão da **Agenda 2030**, que exigem atuação de todos os poderes da República e a participação do Supremo Tribunal Federal:

Com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas universais construídos após intensa consulta pública mundial, a Agenda 2030 da Organização das

(15) https://www.oas.org/en/sare/documents/DecAmIND_POR.pdf

(16) <http://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/>

Nações Unidas possui propósitos ambiciosos e transformadores, com grande foco nas pessoas mais vulneráveis.

Um compromisso internacional de tal porte exige a atuação de todos os Poderes da República Federativa do Brasil e a participação do Supremo Tribunal Federal (STF) é fundamental para a efetivação de medidas para este desafio mundial tendo em vista a possibilidade de se empreender no âmbito da Corte políticas e ações concretas.

Como primeiras iniciativas, todos os processos de controle de constitucionalidade e com repercussão geral reconhecida indicados pelo Presidente para a pauta de julgamento estão classificados com o respectivo objetivo de desenvolvimento sustentável. Da mesma forma, o periódico de informativo de jurisprudência do STF já conta com essa marcação, permitindo a correlação clara e direta sobre o julgamento e os ODS. Avançou também neste momento para os processos julgados, com acórdãos publicados no ano de 2020. Neste amplo projeto de aproximação do STF com a Agenda 2030, estão programadas para as próximas etapas a identificação de processos de controle concentrado e com repercussão geral reconhecida ainda em tramitação, mesmo sem indicação de julgamento próximo.

Ainda no rumo da valorização e efetividade dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos, tem relevância fundamental para a pretensão deduzida nesta inicial a Recomendação n. 123 do Conselho Nacional de Justiça⁽¹⁷⁾ (7/1/2022), pela qual o CNJ recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Tal Recomendação é justificada pelo fato de que o Brasil: assinou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948; adota como princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e a prevalência dos direitos humanos nas relações internacionais (art. 1º, inciso III, c/c. arts. 3º e 4º, inciso II, da CRFB); registra em sua Constituição, no § 2º do art. 5º, que os “direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República

(17) <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/31828-cnj-recomenda-ao-poder-judiciario-o-uso-dajurisprudencia-da-corte-interamericana-de-direitos-humanos>

Federativa do Brasil seja parte”, e no § 3º, do art. 5º, que os “tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”; como segue:

Art. 1º Recomendar aos órgãos do Poder Judiciário:

I – a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte

Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas.

II – a priorização do julgamento dos processos em tramitação relativos à reparação material e imaterial das vítimas de violações a direitos humanos determinadas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em condenações envolvendo o Estado brasileiro e que estejam pendentes de cumprimento integral.

No mesmo sentido, vários instrumentos do sistema interamericano de direitos humanos se referem à proteção do meio ambiente e ao desenvolvimento sustentável, tais como a Carta Democrática Interamericana a qual prevê que “[o] exercício da democracia facilita a preservação e a manipulação adequada do meio ambiente”, pelo qual “é essencial que os Estados do Hemisfério implementem políticas e estratégias de proteção do meio ambiente, respeitando os diversos tratados e convenções, para conseguir um desenvolvimento sustentável em benefício das futuras gerações” .

A situação de especial vulnerabilidade social e econômica a que estão submetidos os povos indígenas no país, as dificuldades de acesso aos direitos sociais como a saúde, o trabalho decente, a educação, a terra, dentre outros, aliados a à precariedade do trabalho em frigoríficos, exige a estrita observância dos princípios constitucionais da prevenção e da precaução em matéria de proteção aos povos indígenas, nos termos da Convenção n. 169 da OIT, da Constituição da República e da decisão do STF na ADPF 709.

Evidentemente que, por força da Convenção n. 169 da OIT e da jurisprudência do STF, no caso em comento, por se tratar de alteração que impacta diretamente a saúde e o meio ambiente de trabalho das

populações indígenas, torna-se mandatória a realização de consulta prévia efetiva às populações indígenas, como requisito de validade de todo o processo de revisão da NR-36.

A absoluta desconsideração sobre as repercussões da revisão da NR-36 em face do grupo vulnerável composto pelos povos indígenas pode ser facilmente aferida quer pela ausência da matéria em nível de consulta pública do texto técnico, quer em relação ao conteúdo do relatório de Análise de Impacto Regulatório da NR-36, que não contempla uma linha sequer sobre a respeito do grupo vulnerável em discurso.

Evidentemente, que não se pode ter como atendidos os requisitos da Convenção n. 169 da OIT, quanto à consulta prévia aos povos indígenas e às suas representações, a mera publicação, no dia 08.10.2021⁽¹⁸⁾, de aviso de consulta pública no site do Ministério do Trabalho e Previdência, de texto técnico de revisão da NR-36 e de AIR da NR-36, pelo exíguo prazo de 30 dias, sucedido imediatamente por reuniões nos dias 02 e 03 de dezembro de 2021. O açodado processo revisional desestruturante não conta com a participação dos povos indígenas e suas representações em nenhuma fase do procedimento.

Aliás, não há uma sequer menção aos povos indígenas na Análise de Impacto Regulatório da NR-36, configurando grave violação aos direitos dos povos indígenas, à Convenção n. 169 da OIT e aos precedentes do STF.

Com efeito, a Ré ignorou os povos indígenas e suas representações. Não foi observada no açodado processo de revisão da NR-36 a necessária consulta prévia e formal às populações indígenas e seus representantes, de forma a que sejam observadas as 3 diretrizes fixadas pela jurisprudência do STF: (i) os princípios da precaução e da prevenção, no que respeita à proteção à vida e à saúde das populações indígenas; (ii) a necessidade de diálogo institucional entre o Judiciário e o Poder Executivo, em matéria de políticas públicas decorrentes da Constituição; e (iii) a imprescindibilidade de diálogo intercultural, em toda questão que envolva os direitos de povos indígenas.

(18) In: www.gov.br/participamaisbrasil/consulta-publica-nr-36.

III.3 – A ORIGEM DA NORMA REGULAMENTADORA DE SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM EMPRESAS DE ABATE E PROCESSAMENTO DE CARNES E DERIVADOS.

Uma das mais recentes normas regulamentadoras de saúde e segurança do Trabalho, a NR-36, que trata especificamente sobre as condições de trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados, foi publicada em 18 de abril de 2013, por intermédio da Portaria n. 555/2013.

Os antecedentes da Norma Regulamentadora de n. 36, remontam a junho de 2004, quando, o Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Nota Técnica “Medidas para o Controle de Riscos Ocupacionais na Indústria de Abate e Processamento de Carnes”⁽¹⁹⁾.

No âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), o debate teve início, formalmente, no ano de 2010, quando a bancada de representação dos trabalhadores demandou, pela primeira vez, a construção de uma norma de Segurança e Saúde do Trabalho específica para o setor frigorífico. **(Doc. 7).**

Obtido o significativo consenso histórico no texto técnico submetido à CTPP, a NR-36 passou a integrar o arcabouço normativo de segurança e saúde do Trabalho, como já anotado alhures, em 18 de abril de 2013, por intermédio da Portaria n. 555/2013, prevendo *vacatio legis* de seis meses para a maior parte de seus dispositivos. Todavia, a vigência do texto da NR-36 somente se concretizou de forma plena dois anos após a publicação da Portaria, consoante a tabela a seguir transcrita.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor 6 meses após a sua publicação, exceto quanto aos itens discriminados, que entrarão em vigor nos prazos consignados, contados da publicação deste ato:

(19) Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho. *Nota Técnica: Medidas para Controle de Riscos Ocupacionais na Indústria de Abate e Processamento de Carnes*. Brasília: MTE; 2004.

Itens que demandem intervenções estruturais de mobiliário e equipamentos	<ul style="list-style-type: none"> • 12 meses
Itens que demandem alterações nas instalações físicas da empresa	<ul style="list-style-type: none"> • 24 meses
36.2.2	<ul style="list-style-type: none"> • Um assento para cada quatro trabalhadores: 9 meses; • Um assento para cada três trabalhadores: 24 meses.
36.2.7, “d”	<ul style="list-style-type: none"> • Atendimento a, no mínimo, 50% do efetivo de trabalhadores que usufruirá das pausas previstas neste item: 6 meses; • Atendimento a, no mínimo, 75% do efetivo de trabalhadores que usufruirá das pausas previstas neste item: 12 meses; • Atendimento a 100% do efetivo de trabalhadores que usufruirá das pausas previstas neste item: 18 meses.
36.13.2, Quadro I	<ul style="list-style-type: none"> • Concessão de pausas psicofisiológicas distribuídas, no mínimo, da seguinte forma: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Para jornadas de até 6h20: 10 minutos em prazo imediato; 20 minutos em prazo de 6 meses; ✓ Para jornadas de 6h20 a 7h40: 20 minutos em prazo imediato; 30 minutos em 9 meses; 45 minutos em 18 meses; ✓ Para jornadas de 7h40 a 9h10: 40 minutos em prazo imediato; 50 minutos em 9 (nove) meses; 60 minutos em 18 meses.

De todo o exposto até aqui, é imperativo concluir que a NR-36 vigente apresenta as seguintes características:

- norma de segurança e saúde do Trabalho de espectro setorial (frigoríficos);
- iniciativa normativa da bancada dos trabalhadores em comum interesse com a bancada dos empregadores, **aprovada e atualizada com 100% de consenso na CTPP**;
- **texto técnico discutido, amadurecido e elaborado, formalmente, ao longo de mais de três anos de trabalho do GET e do GTT**;
- **norma moderna e recentíssima, sendo que a eficácia plena de seu texto somente se aperfeiçoou em abril de 2015**;
- **norma devidamente atualizada, especialmente no que se refere à evolução tecnológica das máquinas e equipamentos do setor frigorífico.**

Passados menos seis anos de sua eficácia plena, porém, exsurge a iniciativa de revisão de todo o texto técnico da NR-36, à revelia de qualquer procedimento de implementação assistida dos comandos normativos

vigentes ou mesmo de revisão crítica quinquenal do conteúdo da norma atual. À obviedade, trata-se, a proposta de revisão da integralidade do texto da NR36, de verdadeira omissão das atividades de publicização, acompanhamento e fiscalização da norma jurídica setorial pelo Estado brasileiro (Secretaria de Inspeção do Trabalho), que deveria velar, antes, pela implementação e concretização do texto normativo vigente a partir de ações de informação, implementação e fiscalização, conforme se passa a expor.

III.4 – OMISSÃO E NEGLIGÊNCIA ESTATAL NO PROCESSO DE AFIRMAÇÃO DA NR-36 VIGENTE POR FALTA DE CUMPRIMENTO DAS ETAPAS DE IMPLEMENTAÇÃO ASSISTIDA E POR FALTA DE REVISÃO CRÍTICA DO TEXTO TÉCNICO ATUAL.

No tópico foi demonstrado que o Estado brasileiro se omitiu no acompanhamento da implementação da norma setorial de segurança e saúde do Trabalho ao extinguir abruptamente a Comissão Nacional Tripartite Temática (CNTT) da NR-36, responsável por essas atividades.

No presente tópico, será exposto que o Estado brasileiro, notadamente a inspeção do Trabalho, esteve (e está) vinculado, por força de ato normativo por ele mesmo publicado, qual seja, a **Portaria n. 1.224, de 28 de dezembro de 2018**, às atividades de **implementação assistida** da NR-36 e **revisão crítica quinquenal** do texto técnico da norma setorial de segurança e saúde do trabalho. No particular, a omissão do Estado brasileiro também se fez presente.

Nesse sentido, a Portaria n. 1.224, de 28 de dezembro de 2018, assim como portaria por ela revogada⁽²⁰⁾, não descuroou da previsão da obrigação estatal no sentido de promover a **implementação assistida** dos textos normativos e das obrigações de segurança e saúde do Trabalho. De acordo com o texto da Portaria n. 1.224/2018, tem-se o que segue.

Art. 2º O **procedimento de elaboração ou revisão de Norma Regulamentadora — NR deve observar as seguintes etapas:**

(...)

VIII – implementação assistida.

(20) A Portaria n. 1.224/2018, revogou expressamente, em seu artigo 17, a Portaria n. 1.127/2003. Contudo, não apenas manteve a previsão de CNTT, mas também institucionalizou seus instrumentos de atuação, a saber: implementação assistida e revisão crítica.

De par com a previsão de implementação assistida como etapa autônoma do processo de elaboração e revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde do Trabalho, a Portaria n. 1.224/2018 estabeleceu os seguintes parâmetros sobre essa etapa do procedimento de elaboração e revisão de uma NR.

Art. 14. A **implementação assistida**, realizada após publicada a norma, compreende o acompanhamento da implementação e a revisão crítica da regulamentação.

§ 1º O DSST, ouvida a CTPP, poderá, em conformidade com a Portaria SIT n. 186, de 28 de maio de 2010, criar Comissão Nacional Tripartite Temática — CNTT, para acompanhar a implementação da regulamentação.

§ 2º A **revisão crítica da regulamentação**, objetivando verificar a eficácia da regulamentação e sua atualização, deve ser realizada periodicamente, **em intervalos não superiores a 5 (cinco) anos, conforme planejamento quinquenal estabelecido pelo DSST**, ouvida a CTP.

§ 3º A **revisão crítica será realizada pela CNTT**, quando existir, ou GT constituído para esse fim.

§ 4º Concluída a **revisão crítica**, a CNTT ou o GT encaminhará relatório ao DSST indicando a necessidade de atualização do texto normativo e sugestões.

§ 5º A CNTT poderá desempenhar as atribuições dos grupos GT, GET e GTT, no procedimento de revisão de NR.

À toda evidência, a Portaria n. 1.224/2018 aprimorou as disposições sobre o procedimento de acompanhamento da implementação de uma norma regulamentadora de segurança e saúde do Trabalho previsto pela portaria antecedente (revogada). Nesse diapasão, a portaria em discurso não apenas reafirmou o papel relevante da CNTT nas atividades de acompanhamento da implementação, mas também atribuiu à CNTT a atividade de **revisão crítica quinquenal** da regulamentação, **objetivando verificar a eficácia da norma, bem como indicar a necessidade de atualização do texto normativo**.

Significa dizer, cotejando-se o que foi apresentado neste tópico e no tópico antecedente, que a NR-36, com pouco mais de 6 anos de seu ingresso integral no arcabouço normativo de segurança e saúde do Trabalho, sequer exauriu seu processo de elaboração, porquanto, não foi elaborado nenhum documento compatível com a etapa nomogenética da implementação assistida; sequer, aliás, poderia a NR-36 ser objeto de revisão normativa à

mingua de relatório de revisão crítica quinquenal indicando a necessidade de revisão do seu texto técnico.

Todavia, cotejando-se antecipadamente o relatório de análise do impacto regulatório de que se vale a União para conduzir o procedimento de revisão da NR-36 e que será detidamente examinado adiante, verifica-se que não existe nenhum documento produzido pela extinta CNTT da NR-36, bem assim inexistem quaisquer documentos sobre implementação assistida da norma setorial de aplicação para prevenção de acidentes e adoecimentos em empresas do setor frigorífico ou revisão crítica indicando a necessidade de atualização do texto normativo da NR-36.

A Portaria n. 1.224/2018 esteve vigente desde a data de sua publicação até 31 de maio de 2021, quando foi revogada pela Portaria 6.399/2021, cujo texto não prevê medidas cogentes de implementação assistida ou revisão crítica periódica.

Significa dizer que a recentíssima NR-36, cuja eficácia plena possui pouco mais de seis anos padeceu das seguintes omissões e negligências estatais: **supressão de comissão especial de acompanhamento** da sua implementação; **ausência de atividades implementação assistida** seja por comissão especial, seja por qualquer outra instância competente em saúde e segurança do Trabalho; **ausência de revisão crítica** apontando a necessidade ou não de revisão do texto normativo. É imperioso repisar que todas essas três instâncias integrantes do processo de elaboração de norma regulamentadora de segurança e saúde do Trabalho tinham a prévia e necessária previsão legislativa para sua aplicação.

Diante do exposto neste tópico e no tópico antecedente, em síntese, impõe-se a conclusão de que a Ré incorreu em grave negligência executiva no que se refere à implementação efetiva das obrigações de prevenção dos riscos de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho no setor frigorífico, que foram objeto de consenso tripartite no âmbito da CTP.

A questão que passa a ser examinada no tópico subsequente é: caracterizada a omissão a negligência do Estado brasileiro na implementação assistida do texto técnico da NR-36 vigente é lícita a proposta de revisão da norma regulamentadora setorial a partir do argumento de que os requisitos da NR-36 não são atendidos pelos destinatários da norma, em especial os empregadores?

II.5 – O DESVIRTUAMENTO DO INSTITUTO DA ANÁLISE DE IMPACTO REGULATÓRIO PARA FINS DE TOMADA DE DECISÃO DO ESTADO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO. AFERIÇÃO DA RAZOABILIDADE DO IMPACTO ECONÔMICO EM DETRIMENTO DA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E ADOECIMENTOS RELACIONADOS AO TRABALHO.

À toda evidência, no curso do inusitado processo de revisão da NR-36, o Estado brasileiro abandonou os parâmetros de segurança e saúde do Trabalho, fixados na Portaria n. 1.224/2018, para adotar os padrões e “metodologias” da AIR fixadas no Decreto n. 10.411, de 30 de junho de 2020, que regulamenta o artigo 5º, da Declaração de Direitos de Liberdade Econômica. Em vez de taxas de acidente ou adoecimentos, vulnerabilidade do grupo alvo, não conformidades detectadas pela inspeção do Trabalho, a União optou pela elaboração da AIR calcada em critério meramente econômico, consoante disposto no artigo 7º, do Decreto n. 10.411/2020. Diz o artigo.

Art. 7º Na elaboração da AIR, será adotada uma das seguintes metodologias específicas para aferição da **razoabilidade do impacto econômico**, de que trata o art. 5º da Lei n. 13.874, de 2019:

- análise multicritério;
- análise de custo-benefício;
- análise de custo-efetividade;
- análise de custo;
- análise de risco; ou
- análise risco-risco. (sem grifo no original).

Nenhuma das metodologias indicadas no Decreto n. 10.411/2020 afere diretamente o impacto social dos acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho nos orçamentos da Previdência Social e do Sistema Único de Saúde, por exemplo. Registre-se, por oportuno, que ao abandonar deliberadamente o conteúdo da AIR constante da Portaria n. 1.224/2018, a União, pelo seu Ministério do Trabalho e Previdência, **ignorou por completo o impacto da normatização em face de grupo vulnerável relevante (vide o artigo 4º, § 1º, inciso IV da Portaria n. 1.224/2018), qual seja, os povos indígenas, como amplamente ventilado nessa petição inicial.**

Essa verdadeira e inusitada mudança de rito no curso do processo de revisão de todo o arcabouço das normas regulamentadoras de segurança e saúde do Trabalho vai ao encontro da declaração do então Secretário Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT), o Senhor Rogério Simonetti Marinho, lavrada na ata da 97ª Reunião Ordinária da CTPP (Doc. 8), havida nos dias 04 e 05 de junho de 2019, adiante reproduzida.

Informou que apesar de extinto, contrariando as notícias midiáticas, o governo preservou toda a estrutura do Ministério do Trabalho; e **que esse trabalho de visitar as NRs busca uma parceria com os empregadores no sentido de apresentarem propostas de programas ou projetos de prevenção de acidentes do trabalho de forma a simplificar, desburocratizar e harmonizar a normatização** sem desmerecer ou diminuir a segurança e saúde do trabalhador.

Ora, inserir a revisão da moderníssima NR-36 no discurso da autoridade da SEPRT somente faz sentido no contexto de uma mudança de paradigma normativo, isto é, a alteração do texto normativo setorial passa a ser comprometida com a **razoabilidade do impacto econômico** das medidas **em vez** do esperado **comprometimento primário com a prevenção de acidentes e adoecimentos em frigoríficos**. Nas palavras do então Secretário Especial essa condicionante se faz hialina: *“o trabalho de visitar as NRs busca uma parceria com os empregadores” (!)*, consoante antado na ata precitada.

Em verdade, a declaração do então Secretário Especial de Previdência e Trabalho já encerrava a decisão do Governo Federal no sentido de rever todo o arcabouço normativo de segurança e saúde do Trabalho, **independentemente de qualquer tipo de AIR, implementação assistida ou revisão crítica sobre a eficácia das normas regulamentadoras vigentes**, inclusive e em especial a moderníssima e atualizada NR-36 vigente.

De tudo o quanto exposto neste tópico, o relatório da AIR da NR-36, ao abandonar, mediante revogação, o conteúdo da AIR previsto na Portaria n. 1.224/2018, e agasalhar a “metodologia” do sistema Decreto n. 10.411/2020 – Declaração de Direitos de Liberdade Econômica no seio da atividade normativa do Estado em matéria de segurança e saúde do Trabalho assume temerariamente sérias ameaças ao conteúdo prevencionista do futuro texto técnico da NR-36 no que se refere à concretização do princípio da redução dos riscos de acidentes e adoecimentos no setor frigorífico, porquanto primária e legalmente comprometido com indicadores de razoabilidade econômica da norma em gestação, na perspectiva imediata das vicissitudes dos empregadores do setor.

III.6 – INCONSISTÊNCIA DA IDENTIFICAÇÃO DO PROBLEMA REGULATÓRIO NO RELATÓRIO DA ANÁLISE DE IMPACTO REGULATÓRIO DA NR-36.

Posto o alinhamento da AIR da NR-36 a metodologias específicas para aferição da razoabilidade do impacto econômico, conforme dispõe o Decreto n. 10.411/2020 (art. 7º, *caput*), importa ressaltar que o relatório da AIR da NR-36, às fls. 14 a 57 do seu instrumento, dedica-se à identificação de um suposto problema regulatório (in)capaz de justificar técnica e juridicamente a **decisão política antecedente** de promover alteração estrutural no atual texto técnico da NR-36.

Deveras, conforme apontado ao final do tópico anterior, a **decisão política** de alteração do texto técnico da NR-36 já havia sido tomada no **ano de 2019**, conforme declarou em junho daquele ano, de forma direta e hialina, o então Secretário Especial de Previdência e Trabalho perante a CTPP por ocasião da realização da 97ª Reunião Ordinária do colegiado tripartite. **Por outras palavras, a decisão de “intervenção” normativa do Estado para revisão integral do texto da NR-36 não surgiu a partir de um problema regulatório real e tecnicamente identificado; antes, deriva da mesma fonte de decisão política que extinguiu as instâncias técnicas de identificação de eventual problema regulatório real e relacionado com prevenção de acidentes e adoecimentos do Trabalho.**

O relatório da AIR da NR-36, publicado em outubro de 2021, busca, em verdade, atribuir um verniz técnico a uma decisão que não guarda compromisso primário com o princípio da redução dos riscos ocupacionais; outrossim, por derivar da Declaração dos Direitos de Liberdade Econômica (Lei n. 13.874/2019), o que se busca na revisão da NR-36 — e seu respectivo relatório de AIR, é a redução dos custos empresariais imediatos das indústrias frigoríficas a partir dos conceitos de simplificação, desburocratização e harmonização do texto técnico de saúde e segurança do trabalho.

À míngua de análise técnica da Comissão Nacional Tripartite Temática (CNTT) da NR-36, responsável pelo acompanhamento da implementação da norma setorial, de relatórios de implementação assistida do moderníssimo texto da atual NR-36 e da revisão crítica quinquenal sobre a implementação da NR-36 vigente, todos esses institutos previstos em legislação revogada⁽²¹⁾

(21) Repisa-se que a Portaria n. 1.224/2018 foi subitamente revogada no curso do processo de revisão de todas as normas regulamentadoras de segurança e saúde do trabalho.

no curso do processo de revisão das normas regulamentadoras de segurança e saúde do Trabalho, o relatório de AIR da NR-36 articulado pela Ré criou a seguinte alegoria para identificação artificial de um suposto problema regulatório.

(...)

Conforme já assentado nessa petição inicial, a **“falta de adoção de medidas de prevenção de segurança e saúde nas atividades de trabalho do setor frigorífico”**, no que se refere ao papel do Estado, notadamente no que diz respeito ao órgão competente pela inspeção do Trabalho, deveria se dar pela atuação de acompanhamento da implementação por parte da CNTT da NR-36, pela implementação assistida como fase do processo de criação e revisão de norma regulamentadora e pela revisão crítica quinquenal do texto técnico da NR-36, conforme previsto na Portaria n. 1.224/2018.

O que houve, de fato, foi uma grave omissão do Estado na implementação da norma regulamentadora setorial plasmada, repise-se, na extinção abrupta da CNTT da NR-36, e na revogação dos institutos da implementação assistida e da revisão crítica quinquenal da norma regulamentadora setorial, que somente adquiriu eficácia plena em 2015. Não se deve olvidar o fato de que, desde março de 2020, o mundo vive uma emergência de saúde pública de importância internacional que consome as atenções de todas as esferas de governo, das empresas e dos representantes dos trabalhadores e trabalhadoras no contingenciamento da transmissão de doença infectocontagiosa. Essa circunstância de crise da saúde pública também desfigura a tese artificial lançada na AIR da NR-36 no sentido de que o seu texto técnico vigente padece da **“falta de adoção de medidas de prevenção de segurança e saúde nas atividades de trabalho do setor frigorífico”**.

O que a Ré, por intermédio da inspeção do Trabalho, empreendeu durante o período compreendido entre março de 2020 (início da pandemia) e outubro de 2021 (elaboração da AIR) para que pudesse concluir pelo suposto problema regulatório que empolga a metodologia econômica da AIR da NR-36?

Adiante será demonstrada a ausência de manifestação da FUN-DACENTRO, autarquia governamental que tem como finalidade precípua a produção de conhecimento científico em matéria de segurança e saúde do Trabalho, embora se tenha conhecimento de que foi formulada proposta com intenções nesse sentido, ou seja: elaboração de um

estudo técnico sobre os problemas de prevenção de acidentes no setor frigorífico.

Ora, se a omissão do Estado na implementação assistida da NR-36 está na raiz do problema regulatório, a árvore do problema não permite colher como fruto a ideia de que o texto técnico da NR-36 deveria sofrer profunda alteração ao fundamento da **“falta de adoção de medidas de prevenção de prevenção de segurança e saúde nas atividades de trabalho do setor frigorífico”**. Trata-se de uma conclusão cosmética, casuística e artificial, à toda evidência.

Tecnicamente, a **AIR da NR-36 sequer poderia identificar o problema regulatório**; apenas deveria analisar cenários para embasar a tomada de decisão para atividade normativa do Estado a partir de **problema regulatório identificado na fase de implementação assistida da norma regulamentadora**. E essa fase foi suprimida sem qualquer motivação ou fundamento para dar azo ao açodado processo de revisão de todo o arcabouço normativo de prevenção de acidentes de trabalho, onde se insere a revisão da NR-36.

A identificação do problema regulatório, até 31 de maio de 2021, enquanto perdurou a vigência da Portaria n. 1.224/2018, era de competência da CNTT da NR-36, por intermédio das medidas de implementação assistida e revisão crítica quinquenal do texto técnico. **A revogação da precitada portaria e a extinção abrupta da CNTT da NR-36, à mingua de relatório de implementação assistida ou revisão crítica, não permitem concluir pela existência de um problema regulatório efetivo e válido no texto técnico da norma regulamentadora setorial, qualquer que seja, mormente se o pretense problema é afeto, acima de tudo, ao dever de informação e à atividade de fiscalização do Estado.**

É notável que o relatório da AIR da NR-36 não faz nenhuma menção os trabalhos da CNTT da NR-36, ou sobre a execução dos institutos da implementação assistida e da revisão crítica quinquenal do texto técnico da norma setorial dos frigoríficos.

Também é digno de destaque o fato de que a **bancada patronal deu consenso integral ao texto técnico da NR-36 vigente**, isto é, o setor frigorífico, por seus representantes técnicos na CTPP, declarou que as obrigações de saúde e segurança do trabalho constantes da norma regulamentadora setorial vigente são necessárias e têm viabilidade plena para sua implementação no setor. No particular, há problemas inclusive com a boa-fé, no

sentido jurídico, no comportamento manifestado pelos representantes do setor empresarial.

Demais disso, o relatório da AIR da NR-36 incorre em grave vício de lógica ao arrolar como causa do suposto problema regulatório a falta de alinhamento da NR-36 com normas de saúde e segurança do trabalho **recentemente alteradas** (a partir de 2021) e que sequer detinham vigor na data de elaboração do relatório da AIR. A assincronia do argumento causa perplexidade ao se constatar que os dados examinados no relatório da AIR da NR-36 correspondem ao período compreendido entre 2016 e 2020 e as normas que justificariam a necessidade de alinhamento passam a ter vigor a partir de 03 de janeiro de 2021.

Em síntese, o relatório de AIR da NR-36 padece dos seguintes vícios, **no que se refere à identificação do problema regulatório:**

- Não considera os trabalhos realizados pela CNTT da NR-36, responsável pelo acompanhamento da implementação da NR;
- Não considera nenhum tipo de relatório de implementação assistida ou revisão crítica quinquenal previstos pela Portaria n. 1.224/2018;
- Não considera que o texto vigente da NR-36 é resultado de consenso tripartite pelas bancadas da CTPP e, por conseguinte, a adoção das medidas previstas na norma foi devidamente avaliada e ratificada pela bancada dos empregadores do ponto de vista da viabilidade técnica e econômica para sua implementação;
- Não considera a falta de adoção das medidas de prevenção como uma possível consequência da falta implementação assistida pelo Estado e seus órgãos competentes pela inspeção do Trabalho;
- Avalia um lapso temporal muito curto para extração das suas conclusões, notadamente o período entre 2016 e 2020, sem aferir as reais condições de implementação da norma regulamentadora após março de 2020 (início da pandemia);
- Atribui a falta de alinhamento da NR-36 com outras normas regulamentadoras que sequer entraram em vigor como causa da falta de adoção das medidas de prevenção de saúde e segurança nos trabalhos em frigoríficos.

À obriedade, o relatório da AIR da NR-36, que busca legitimar tecnicamente, com atraso de mais de 2 anos, uma decisão eminentemente política adotada em 2019, identificou, de fato, não um genuíno problema regulatório, mas uma verdadeira omissão do Estado brasileiro, em particular da inspeção do Trabalho, no que se refere à implementação assistida do texto técnico da NR-36 vigente.

Alterar o texto técnico da atual NR-36 a partir de “problema regulatório” artificial, portanto, não tem nenhuma relação com a concretização do princípio constitucional da redução dos riscos de acidentes e adoecimentos relacionados ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; trata-se de uma verdadeira intervenção política e econômica na seara técnica da prevenção dos riscos ocupacionais no setor frigorífico. Não diz respeito, portanto, à uma legítima opção do Estado ou da sociedade brasileira; atendendo, antes, aos interesses ditados pela circunstancial correlação de forças políticas, com potencial de lesar milhares de trabalhadores, à revelia de compromissos que o Estado brasileiro assumiu perante o mundo civilizado.

III.8 – A FUNDACENTRO E O ESTUDO PRELIMINAR SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO E REPERCUSSÕES NA SAÚDE DO TRABALHADOR EM AMBIENTES DE FRIGORÍFICO. FALTA DE ELEMENTOS TÉCNICOS PARA REVISÃO ESTRUTURAL DO TEXTO TÉCNICO DA NR-36 VIGENTE.

A Fundação Jorge Duprat e Figueiredo – FUNDACENTRO, é uma instituição cuja natureza jurídica é de Direito Público. O Decreto n. 10.096, de 6 de novembro de 2019, aprovou o estatuto da fundação (**Docs. 9 e 10**), dispondo, em seu artigo 2º, sobre as finalidades institucionais da FUNDACENTRO, destacando-se competência para elaborar estudos e pesquisas sobre as questões de segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho.

A FUNDACENTRO integra a CTPP, consoante o Decreto n. 10.905, de 20 de dezembro de 2021, que dispõe sobre o Conselho Nacional do Trabalho, a Comissão Tripartite Paritária Permanente, o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador e o Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, integra como membro da bancada governamental, a CTP. De acordo com o artigo 12, § 2º, inciso III, do referido decreto, tem-se o que segue.

§ 2º Os seis membros da Comissão Tripartite Paritária Permanente de que trata o inciso I do caput os respectivos suplentes serão indicados pelos titulares dos seguintes órgãos e entidade:

I – quatro pelo Ministério do Trabalho e Previdência, dos quais:

a) três pela Secretaria de Trabalho, um dos quais a presidirá; e

b) um pela Secretaria de Previdência;

II – um pelo Ministério da Saúde; e

III – **um pela Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho — Fundacentro.** (grifei).

Aproximando-se do caso vertente, a Fundacentro apresentou dentro de seu planejamento estratégico, a decisão de realizar o “**Estudo preliminar sobre as condições de trabalho e repercussões na saúde do trabalhador em ambientes de frigorífico**” (**Doc. 11**). De acordo com o material apresentado pela Fundacentro perante a CTPP, o estudo em comento apresenta a seguinte proposta.

De par com a proposta de realização do estudo abrangente sobre os mecanismos fisiopatológicos associados ao trabalho em frigoríficos, levantamento bibliográfico e avaliação de dados previdenciários, a Fundacentro aponta a seguinte justificativa técnica para a realização do Estudo.

(...)

Reconhecendo a complexidade dos riscos ocupacionais no setor frigorífico, o resultado do estudo integrante do planejamento estratégico da Fundacentro foi exposto à CTPP nos seguintes parâmetros.

(...)

Pois bem, Excelência. Considerando a finalidade estatutária da Fundacentro, bem como estando a Fundacentro posicionada no seio da estrutura governamental que compõe a CTPP, a inclusão do estudo temático sobre prevenção de acidentes de trabalho no setor frigorífico demonstra que o processo de revisão estrutural do texto técnico da NR-36 é um salto no escuro, porquanto desprovido da fundamentação técnica necessária. Mais que isso, quando a Fundacentro declara que promoverá estudo específico sobre as condições de segurança e saúde do meio ambiente do setor frigo-

rífico, denuncia, concomitantemente, a ausência absoluta de planejamento de trabalho por parte da Ré, por intermédio de seu Ministério do Trabalho e Previdência.

O relatório da AIR da NR-36, ora objurgado, não se presta a identificar um problema regulatório real, lógica e cientificamente apurado. Sequer houve estudo técnico pela fundação integrante da bancada de governo na CTPP, cuja finalidade institucional seria justamente a produção de conhecimento científico para subsidiar ações de controle e prevenção de riscos ocupacionais, visando à melhoria do ambiente de trabalho e da saúde do trabalhador da indústria frigorífica.

Diante de todo o exposto, é imperioso concluir que o relatório de AIR da NR-36 não possui estrutura técnica pautada em estudo científico para subsidiar a identificação de eventual problema regulatório no texto técnico vigente da NR-36, tampouco permite à Ré, por todas as defecções lógicas, técnicas e científicas apontas ao longo de toda essa petição inicial adotar decisão válida para promover a revisão estrutural e profunda que pretende realizar na norma setorial de segurança e saúde do Trabalho.

III.9 – DEMAIS INCONSISTÊNCIAS DA ANÁLISE DE IMPACTO REGULATÓRIO (AIR) DA NR-36.

A Análise de Impacto Regulatório da NR-36 apresenta elevada gama de inconsistências e omissões, não restando outra solução jurídica senão a declaração de nulidade da AIR que sustentaria a proposta de revisão da NR-36, a saber:

a) Inconsistências de dados epidemiológicos na AIR da NR-36. Limitação de dados relativa ao período de 2016 a 2019.

A NR-36, foi publicada em abril de 2013, todavia a AIR que trata do seu processo revisional, não contém dados epidemiológicos, no período imediatamente anterior e posterior a edição do marco regulatório em comento, limitando-se a consignar dados no período de 2016 a 2020, contemplando o longo período da Pandemia em que as inspeções foram severamente restritas, e obstando a formação de um universo de dados significativo para a devida análise do impacto da proposta de alteração da NR-36, nas condições de trabalho nos frigoríficos.

As tabelas 3, 4 e 5 (fls. 18 a 22 da AIR da NR-36), não deixam dúvidas quanto à limitação temporal quanto do quadro epidemiológico apresentado, a saber:

TABELA 3 – OCORRÊNCIA DE ACIDENTES DO TRABALHO NO BRASIL 2016 A 2019 – SETOR FRIGORÍFICO

Classe do CNAE 2.0	2016	2017	2018	2019
Abate de Reses, Exceto Suínos	6285	7500	8416	7718
Abate de Suínos, Aves e Outros Pequenos Animais	9797	10543	11885	1247
Fabricação de Produtos de Carne	1951	1832	2244	256
Preservação do Pescado e Fabricação de Produtos de Pescado	455	411	475	56
Total	18.488	20.286	23.020	23.320

Fonte: Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AET) – Previdência Social (2016-2019).

b) Omissão integral da AIR da NR-36 quanto aos impactos sobre as populações indígenas. Não bastasse a completa ausência de consulta formal e prévia as populações indígenas e as suas representações, nos termos da Convenção n. 169 da OIT, a AIR da NR-36 sequer quantificou o número de indígenas que trabalham em frigoríficos, tampouco analisou os impactos da revisão da NR-36 sobre estas populações particularmente vulneráveis.

c) Omissão na AIR da NR-36 quanto aos impactos sobre os trabalhadores imigrantes. O setor produz empregos precários, com muitos riscos e baixa remuneração, sendo uma opção à disposição dos mais vulneráveis. Estima-se que, em 2020, entre 18 e 20 mil empregados imigrantes trabalharam nos frigoríficos brasileiros. No período de 2013 até a presente data, o número de trabalhadores imigrantes empregados em frigoríficos pode ter chegado a 40 mil.

Não obstante, a Análise de Impacto Regulatório da NR-36, é absolutamente omissa quanto ao número de empregados imigrantes nesta atividade econômica, tampouco analisou os impactos da revisão do marco regulatório em comento em relação a estas populações que apresentam elevada vulnerabilidade em relação aos riscos de adoecimentos ocupacionais

e acidentes de trabalho, conforme se verificou amplamente durante a pandemia de Covid-19⁽²²⁾:

Testagem mostra contaminação de imigrantes por Covid-19 acima da média (...). Longe de familiares, amigos e com baixa compreensão da língua portuguesa, imigrantes que atuam em frigoríficos do Sul do país têm apresentado maior vulnerabilidade à Covid-19, com índices de contaminação superiores à média registrada entre brasileiros. (...) O trabalho, feito em meados de junho, revelou que 1.219 dos 4.900 funcionários estavam com o novo coronavírus. Dos contaminados, 38,1% eram imigrantes de diferentes nacionalidades. Os haitianos são o grupo mais numeroso. Foram 818 trabalhadores testados, dos quais 42,79% apresentaram resultado positivo ante um percentual de 20,26% entre os 3.721 brasileiros testados. Entre venezuelanos, foram 275 testagens, com um índice de contaminação de 30,9%. O levantamento também apontou 39,6% de infectados entre os 48 trabalhadores senegaleses testados e 53,4% entre os 15 bangladeshianos.

A grave omissão da ré em proceder à devida análise epidemiológica das alterações da NR-36 no período anterior e posterior a publicação do marco regulatório em comento, bem como em relação às populações com vulnerabilidades específicas gera como efeito jurídico decorrente a nulidade da AIR da NR-36 e a necessidade de suspensão do processo de revisão da NR-36.

IV – MEIO AMBIENTE DO TRABALHO SADIO, SEGURO E EQUILIBRADO COMO UM DIREITO HUMANO FUNDAMENTAL

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que tem força de direito costumeiro internacional, estabelece que:

Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade (art. I).

E também que:

Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal (art. III).

(22) <https://revistagloborural.globo.com/Noticias/Criacao/noticia/2020/07/testagem-mostra-contaminacao-deimigrantes-por-Covid-19-acima-da-media-em-frigorifico-de-sc.html>

E consagra como direito fundamental “o direito a condições justas e favoráveis de trabalho” (art. XXIII, 1).

No mesmo sentido, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificada pelo Brasil, prevê “o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis” (art. 7º, *caput*), que assegurem especialmente “condições de trabalho segura e higiênicas” (art. 7º, “b”). Prevê, ainda, o “direito de toda pessoa de desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental”, devendo haver, para tanto, “a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente” (art. 12, 2, “b”).

Por sua vez, o Protocolo de San Salvador de 1988 (Protocolo Adicional ao Pacto de San Jose da Costa Rica de 1969) prevê como direito humano do trabalhador:

Art. 7. Condições justas, eqüitativas e satisfatórias de trabalho. (...)

(...)

e) segurança e higiene no trabalho; (...)

g) Limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais. As jornadas serão de menor duração quando se tratar de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos.

(...)

Art. 10. Direito à saúde. (...)

Art. 11. Direito a um meio ambiente sadio.

A Organização Internacional do Trabalho — OIT, adotando adequada política de proteção a saúde, aprovou a Convenção n. 155/81, ratificada pelo Brasil, que determinou a definição e execução de uma política nacional que vise:

prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho (art. 4º); levar em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes (art. 11, “b”).

Quando se fala em meio ambiente (nele incluído o do trabalho), não se pode perder de vista o princípio da prevenção, uma vez que os danos causados geralmente são irreversíveis. É o caso do acidente de trabalho, por exemplo, em que sequelas de lesões, ou a morte, jamais retornam ao estado anterior.

O megaprincípio da prevenção está presente em todos os princípios da Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92), como, por exemplo, o Princípio 4, que enuncia que “a proteção ambiental deve ser parte integrante do processo de desenvolvimento”.

Como se observa, o direito a um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado é direito humano do cidadão trabalhador e, portanto, é universal, indisponível, inviolável, imprescritível, inalienável e irrenunciável.

No plano constitucional brasileiro, houve o fenômeno da fundamentação do direito humano a um meio ambiente sadio, seguro e equilibrado.

De fato, a Constituição do Brasil, seguindo as linhas do direito internacional, consagrou como fundamento, dentre outros, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho (art. 1º, I, III e IV), a construção de uma sociedade justa, a redução das desigualdades sociais, a promoção do bem de todos (art. 3º), com uma ordem econômica baseada na valorização do trabalho, tendo por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme ditames da justiça social observado a função social da propriedade e a defesa do meio ambiente (art. 170).

A dignidade humana é fundamento da vida do país, princípio jurídico inspirador e normativo e objetivo de toda a ordem econômica. É o valor maior, central, o epicentro do sistema jurídico. E o trabalho é instrumento de valorização do ser humano, garantidor de um mínimo de condições de afirmação social. Ora, não há como se falar em dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho humano, sem respeito ao meio ambiente, do qual o meio ambiente do trabalho é fração.

Prevê ainda a Lei Maior a inviolabilidade do direito a vida (art. 5º, *caput*). A tutela do meio ambiente coincide com a proteção da vida.

Entre os direitos sociais, a Constituição prevê o direito ao trabalho, à saúde e à segurança (art. 6º).

O direito à saúde constitui consequência indissociável do direito à vida, sendo assegurado a toda e qualquer pessoa e, portanto, a todos os trabalhadores, cabendo menção ao art. 196 da Lei Maior, segundo o qual:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Veja-se que um dos mecanismos através do qual o Estado desincumbe-se de seu dever de zelar pela saúde dos cidadãos é pela elaboração de normas de proteção à saúde e segurança no trabalho, motivo pelo qual, ao direito do trabalhador à saúde corresponde o dever imposto ao empregador de observar e assegurar a satisfação de tal direito.

O direito à prevenção, de importância ímpar, por assegurar a intangibilidade dos direitos à vida e à saúde, encontra-se expressamente contemplado no art. 7º, inc. XXII, da Lei Maior, segundo o qual constitui direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Cabe menção, também, ao art. 225, da Constituição, que impõe a todos o dever de prevenir danos ao meio ambiente, aí incluído o meio ambiente do trabalho (art. 200, VIII, CF).

A ordem econômica, por sua vez, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, sendo assegurado a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da defesa do meio ambiente, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, entre outros insertos na disposição do artigo 170 da Carta Magna de 1988.

A ordem social tem como base o primado do trabalho e objetiva o bem-estar e a justiça sociais (art. 193).

O art. 5º consagra o direito de propriedade (art. 5º, XXII) não de forma absoluta, pois vincula tal direito a observância da função social (art. 5º, XXIII e 170, III), e essa função social se concretiza quando há respeito, dentre outros, à preservação do meio ambiente (art. 186, III) e à observância das disposições que regulam as relações do trabalho (art. 186, IV).

E, por fim, de acordo com o art. 225, todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII).

No plano infraconstitucional, a Lei 6.938/81, que trata da Política Nacional do Meio Ambiente, define como:

Art. 3º (...)

III – poluição, a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente:

a) prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população;

b) criem condições adversas às atividades sociais e econômicas;

c) afetem desfavoravelmente a biota;

d) afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente;

e) lancem matérias ou energia em desacordo com os padrões ambientais estabelecidos;

IV – poluidor, a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável, direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental;

A interpretação sistemática dos dispositivos em comento, combinados com o que estabelecem os artigos 225 e 200, VIII, da Constituição da República, conduz a que seja imperativa a observância do princípio da prevenção com eficácia plena em relação ao meio ambiente do trabalho.

Defendendo a aplicação das normas mencionadas, destacamos o magistério de Julio Cesar de Sá da Rocha (*Revista Trabalho & Doutrina, meio ambiente de trabalho*, Vol.11, p.104/111), *verbis*:

O meio ambiente de trabalho deve ter um tratamento consoante ao sistema jurídico imposto ao meio ambiente pela Carta Constitucional (CF/88, art.225). Os princípios do direito ambiental constitucional têm que ser aplicados inteiramente à ambiência do trabalho, inclusive para que se dê maior unidade e harmonia à estrutura do sistema, facilitando o conhecimento e interpretação do meio ambiente. (...) A regra e a interpretação mais lógica que deve-se ter em relação ao meio ambiente de trabalho é que seus dispositivos tutelam o meio ambiente e possuem eficácia plena e imediata. (...)

V – PEDIDO LIMINAR

O artigo 7º, *caput*, III da Lei 12.016/2009 dispõe que ao despachar a inicial do mandado de segurança o juiz pode ordenar a suspensão do ato que deu motivo ao pedido, quando houver fundamento relevante e do ato impugnado puder resultar a ineficácia da medida, caso venha a ser finalmente deferida.

Na hipótese em apreço, consoante já demonstrado restam presentes o preenchimento dos requisitos autorizadores da concessão da tutela antecipatória requerida na Ação de Tutela Antecipada em Caráter Antecedente, em conformidade com o disposto nos artigos 300 e seguintes do CPC.

Dessarte, requer o MPT o deferimento da tutela antecipada requerida nos autos da Ação de Tutela Antecipada em Caráter Antecedente de n. 0000020-94.2022.5.10.008, para que a UNIÃO, ora litisconsorte seja compelida judicialmente ao cumprimento da seguinte obrigação de:

a) **Suspensão imediata dos procedimentos de revisão da Norma Regulamentadora 36**, em especial, por inobservância da Convenção n. 169 da OIT que, conforme jurisprudência do STF, prevê a consulta prévia e formal às populações indígenas e seus representantes, observados os princípios da prevenção e da precaução, bem como em razão da inconsistência do problema regulatório e vícios existentes na Análise de Impacto Regulatório da NR-36, nos termos da fundamentação.

Em caso de descumprimento da obrigações, requer-se a fixação de astreintes no valor diário de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), com finalidade em consonância com o disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/85 (restituição dos bens lesados), a ser indicada na fase de execução.

VI – PEDIDO DEFINITIVO

Em caráter definitivo requer:

a) A confirmação da medida liminar e a concessão definitiva da ordem, para que seja concedida a tutela antecipada.

b) Após, a concessão da liminar, a notificação da autoridade inquirida de coatora, para que, querendo, possa prestar as informações que entender necessárias na forma do artigo 7º, I da Lei n. 12.016/2009.

c) A citação da UNIÃO, na qualidade de litisconsorte necessário.

O MPT declara que as peças que acompanham a presente petição conferem com os originais dos autos eletrônicos da Ação de Tutela Antecipada em Caráter Antecedente de n. 0000020-94.2022.5.10.008.

Atribui à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Em 21 de janeiro de 2022.

Procuradores(As) do Trabalho

PARTE III

TRABALHOS ACADÊMICOS INÉDITOS SELECIONADOS

Qual é a Definição de Pessoas com Deficiência? Afinal há Candidatos para Preenchimento das Cotas Legais?

Lutiana Nacur Lorentz

Resumo: O presente estudo conceituou pessoas com deficiência no Brasil, analisando se o novo critério de conceituação destas, previsto na Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência-CDPD e na Lei Brasileira de Inclusão-LBI, revogou, ou não, o critério exclusivamente médico previsto na Lei n. 7.853/89 e nos Decretos. ns. 3.298/99 e 5.296/04. Esta pesquisa verificou os pressupostos básicos para inclusão que são: a eliminação de barreiras através do cumprimento do “design universal” e da “adaptação razoável”. Neste artigo, foi feita uma análise crítica da recorrente defesa empresária de que não haveria candidatos às vagas de emprego reservadas para as Pessoas com Deficiência — PCDs, Lei n. 8.213/1991, art. 93, seja porque a maior parte delas já receberia Benefício de Prestação Continuada — BPC, seja porque não haveria candidatos qualificados. Foram usados métodos estatísticos e bibliográficos, pelos quais foram analisados os dados do Ministério do Trabalho e Emprego — MTE, eSocial, IPEA, IBGE, FVG, etc. sobre quantitativos de pessoas com deficiência no Brasil em comparativo com quantitativos de pessoas que recebem o BPC, além da questão da oferta de vagas para PCDs com exigências de qualificação excessiva, com parca (ou nenhuma) publicização das vagas e, o mais grave, sem tenham sido feitas as adaptações previstas pela CDPD. O marco teórico desta pesquisa é a Teoria da Inclusão.

Palavras-chaves: Conceito das pessoas com deficiência no Brasil — Lei n. 8.213/91 — Benefício de Prestação Continuada — BPC — Convenção de Direitos das Pessoas com Deficiência — CDPD — *Design* universal e adaptação razoável — Defesa inverídica de que faltam candidatos com deficiência às vagas de trabalho reservadas porque eles já receberiam o BPC.

Abstract: The present study, tried to conceptualize persons with disabilities in Brazil and made a critical analysis was carried out of the recurrent defense by the business community that there are no candidates for job vacancies reserved for persons with disabilities, art. 93 of Law 8.213/1991, either because most of such candidates would already be receiving the Continuous Provision Benefit (BPC), or because there are no candidates qualified for such vacancies. Both statistical and jurisprudential methods were used, through which data from the Ministry of Labor and Employment (MTE), eSocial, IPEA, IBGE, FVG, etc. were analyzed on the number of persons with disabilities in Brazil compared to the number of persons who receive the BPC, in addition to the matter of the number of vacancies for persons with disabilities (PWD) with overqualification requirements, with little (or no) advertisement of vacancies and, which is even more serious, without the existence of the adaptation provided by the Convention on the Rights of Persons with Disabilities — CRPD. The theoretical framework of this research is the Inclusion Theory.

Keywords: Concept of persons with disabilities in Brazil — Law n. 8.213/91 — Continuous Provision Benefit — BPC — Convention on the Rights of Persons with Disabilities — CRPD and adaptation — Untrue defense that there is a lack of candidates with disabilities for reserved job vacancies because they receive BPC.

1. Introdução

Este trabalho usou o marco teórico da **Teoria da Inclusão das pessoas com deficiência** de Lutiana N. Lorentz⁽¹⁾ previsto na CF/88, na CDPD de 2006, ratificada em 2009⁽²⁾ pelo Brasil, na LBI e nas Convenções ns. 111 e n. 159, da OIT. Pela Teoria da Inclusão o trabalho das pessoas com deficiência — PCDs, leia-se o **pleno emprego é** a forma mais adequada a ser adotada pela **atual fase constitucional e histórica de inclusão** destas pessoas, para que o Estado e a sociedade consigam superar as barreiras, para inclusão das PCDs junto às demais pessoas ditas “normais”, efetivando a diversidade de representação democrática⁽³⁾ e o combate⁽⁴⁾ à discriminação⁽⁵⁾.

No item segundo, conceituou-se pessoa com deficiência usando também da historicidade de seu tratamento, desde a fase da eliminação (exclusão), do assistencialismo, da integração e da **inclusão, base matricial** adotada pela CF/88, pela CDPD e pela LBI. Foi analisado se o novo critério de conceituação das PCDs, previsto na CDPD e na LBI, revogou, ou não, o critério **exclusivamente** médico previsto na Lei n. 7853/89 e nos Decretos ns. 3.298/99 e 5.296/04.

No item terceiro, conceituou-se os pressupostos **mínimos** para a inclusão: o “design universal” e a “adaptação razoável” sendo que esta deve ser feita sem custos excessivos. No item quarto, foi analisada a recorrente defesa empresária para descumprir a cota legal de trabalho das PCDs, no sentido de que estas não estariam interessadas no emprego porque já receberiam o Benefício de Prestação Continuada- BPC e porque não seriam qualificadas, para tanto foram usadas as metodologias estatísticas e

(1) LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 121-145.

(2) Notadamente a Convenção da ONU de 2006 ratificada no Brasil, após 2004, ou seja, pelo Decreto n. 6.949/2009 ostenta “*status jurídico*” de EC, arts. 1º, 3º, letras “b”, “e”, art. 27.

(3) WUCHER, Gabi. *Minorias: proteção internacional em prol da democracia*. SP: Juarez Oliveira, 2000. p. 20/50.

(4) TADEU DA SILVA, Tomaz; HALL, Stuart; WOODWARD, Kathryn. *Identidade e diferença*. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 2012. p. 82-83 “Normalizar significa eleger-arbitrariamente-uma identidade específica como parâmetro em relação ao qual as outras identidades são avaliadas e hierarquizadas. Normalizar significa atribuir a esta identidade todas as características positivas possíveis, em relação às quais as outras identidades só podem ser avaliadas de forma negativa”.

(5) GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988. p.10/30.

bibliográficas. No item quinto, foi pesquisada a exigência das empresas de super capacitação (na verdade, capacitismo) para admissão das PCDs. No item sexto, apresentou-se as estatísticas de PCDs que se inscrevem às vagas reservadas, o que infirma a defesa empresária de que estas pessoas **não se interessam** pelas vagas. No item sétimo, apresentou-se as conclusões.

2. Qual é o Conceito de Pessoas com Deficiência?

A primeira “vexata quaestio” enfrentada neste artigo é a seguinte: o conceito de pessoas com deficiência previsto na Lei n. 7.853/89 e nos Decretos ns. n. 3.298/99 e 5.296/04 foi ou não revogado pela CDPC e pela LBI?

Antes de tudo, historiando⁽⁶⁾ o tratamento dispensado às PCDs verifica-se que os mesmos são históricos⁽⁷⁾ e identifica-se quatro principais fases: da eliminação, do assistencialismo, da integração e da inclusão. Na primeira fase, da **eliminação** que vigorou, preponderante na Antiguidade Clássica⁽⁸⁾, na Idade Média e na Era Moderna, no período Nazifascista⁽⁹⁾, era praticada a eugenia cujo fundamento era uma leitura de um darwinismo de má-fé, mesmo que na obra original “A Descendência do Homem” Darwin não tenha defendido isto⁽¹⁰⁾. Na verdade, foi Spencer⁽¹¹⁾ com seu “Darwinismo Social” quem fez esta leitura racista.

Da era cristã ao período medieval, ocorreu a segunda fase, do **assistencialismo** que banuiu o homicídio das PCDs baseando-se na crença religiosa de que matar era pecado capital⁽¹²⁾ e na culpa, porém, estas pessoas eram infantilizadas, sobretudo na Idade Média⁽¹³⁾ (*lês enfants du bon Dieu*), eram segregadas da sociedade, confinadas em hospitais e casas de saúde, **bem longe dos olhos da cidadela.**

(6) BRANDÃO, Cláudio. *Direitos humanos das pessoas com deficiência-história no Brasil e em Portugal*. Brasília: Venturoli, 2023. p. 27-99

(7) COMPARATO, Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4.ed. SP: Saraiva, 2005, p.20/50.

(8) LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas portadoras de deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 86.

(9) HITLER, Adolf. *Mein Kampf*. São Paulo: Centauro, 2001. p. 188-190 e 212.

(10) LORENTZ, *op. cit.*, p 106.

(11) SPENCER, H. *Educação* — Intellectual, Moral e Physica. 2. ed. Porto: Casa Editora, 1888.

(12) BÍBLIA SAGRADA. *Novo Testamento*. São Paulo: Loyola, 1982. João 9: 1-3, p. 143.

(13) FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. In: BATISTA, Cristina Abranches Mota. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém das Ideias, 2004. p. 56.

No Renascimento, desponta a terceira fase, da **integração**, ocorrendo a invenção do alfabeto de Braille, em 1824, por Louis Braille. Nessa fase, preocupava-se em prestar-se atendimento médico científico às PCDs, para que fossem curadas e, aí sim, o convívio com o restante da sociedade seria permitido, momento este que não foi atingido.

Depois da Segunda Guerra, na Europa, nos EUA e, a partir da década de 1980, no Brasil teve início a quarta fase, da **inclusão**, na qual a sociedade e o Estado devem promover as adaptações razoáveis para que as PCDs sejam incluídas como agentes condutores de sua autonomia, neste sentido a CF/88⁽¹⁴⁾, tanto na principiologia, quanto nas regras, arts. 7º, XXXI, 37, VIII, 208, 227, § 1º. Houve mudança de chave de leitura promovida pela **CDPD** da ONU, que **deixou de usar o modelo exclusivamente médico**, da Classificação Internacional de Doenças-CID para conceituar as deficiências (que era concernente à terceira fase) e passou-se a usar da Classificação Internacional de Funcionalidades, Incapacidade e Saúde-CIF⁽¹⁵⁾ (situando-se na quarta fase) que foi desenvolvida pela Organização Mundial da Saúde-OMS⁽¹⁶⁾ em 2001 tendo classificado e registrado a enfermidade, bem como a complementado com as **informações de funcionalidade — IF-Br**. Pela **CIF e o IF-Br**, o olhar não é mais apenas sobre a pessoa com deficiência e sim pela **necessidade de superação das barreiras**, para que pelo esforço conjunto do Estado, sociedade e das PCDs ocorra a inclusão destas pessoas (conforme CDPD, art. 1º e LBI, art. 2º), o que deve ser feito através do cumprimento de dois pressupostos mínimos: o *design* universal e a “*adaptação razoável*”.

Neste sentido, as normativas que efetivaram o processo da inclusão das pessoas com deficiência adotaram claramente, tanto o modelo da **educação inclusiva**, art. 208, III, art. 212, CF/88, **alterada pela CDPC**, art. 3º,

(14) LORENTZ, *op. cit.*, p. 160-162.

(15) PARANÁ. Ministério Público do Estado do Paraná. Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial de Saúde (OMS). Curitiba: CAOPIPPD, Área da Pessoa Portadora de Deficiência, [s/d]. Disponível em: <http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=13>. Acesso em: 18 maio 2015.

(16) FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassi Maria. A Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial de Saúde: conceitos, usos e perspectivas. São Paulo: Associação Brasileira de Saúde Coletiva. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, v. 8, n. 2, p. 187-193, 2005.

“a”, 5º, 7º, **24, item 2, “a”⁽¹⁷⁾ e item 5**, da LBI, art. 28, I, quanto o modelo do trabalho inclusivo⁽¹⁸⁾, arts. 7º, XXXI. 227, § 1º, item II, CF/88, art. 28, CDPC e art. 34, LBI, isto é, a jusfundamentalidade determina que as crianças e adolescentes com deficiência tenham direito de serem educadas **nas escolas comuns, lado a lado, com outras crianças e adolescentes (leia-se na mesma sala de aula) e que também o trabalho das PCDs seja feito no mesmo ambiente de trabalho junto aos demais empregados**. Isso porque é pela educação e pelo trabalho digno inclusivo que o ser humano desenvolve plenamente sua autonomia (financeira etc.), laços identitários e sociais considerando o pleno emprego como princípio a ser observado a fim de assegurar existência digna a todos, na linha teórica do Trabalho Digno, de Gabriela N. Delgado⁽¹⁹⁾, a Teoria do Patamar Mínimo Civilizatório, do Professor Mauricio G. Delgado⁽²⁰⁾ e Lorena V. Porto⁽²¹⁾.

Aliás, o STF já tinha suspenso a educação segregada da pessoa com deficiência, do Decreto n. 10.502/20, do antigo Presidente Jair Bolsonaro (que instituiu a Política Nacional de Educação Especial) por força da ação direta de inconstitucionalidade- ADI 6590. De toda forma, este decreto foi revogado pelo Presidente Lula, em 2023. Também, por ora, foi também barrado o trabalho segregado da pessoa com deficiência, a “Quota Exclusão”, do PL n. 6159, 26-11-2019, também proposto pelo antigo Presidente Jair Bolsonaro.

(17) **“Art. 24- Educação**

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação. Para efetivar esse direito sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, os Estados Partes assegurarão **sistema educacional inclusivo em todos os níveis**, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida, com os seguintes objetivos:

2. Para a realização desse direito, os Estados Partes assegurarão que:

a. As pessoas com deficiência **não sejam excluídas do sistema educacional geral** sob alegação de deficiência e que as crianças com deficiência não sejam excluídas do ensino primário gratuito e compulsório ou do ensino secundário, sob alegação de deficiência;” (g.n. e n.n.)

(18) ARAÚJO, Luiz Alberto e MAIA, Mauricio. A efetividade (ou a falta de efetividade) da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. In: GONZAGA, Eugênia e MEDEIROS, Jorge Luiz de (Orgs.). *Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência*. Brasília: ESMPU, 2018, p.53

(19) DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006.

(20) DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego — entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

(21) DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Org.). *O estado de bem-estar social no século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

Prosseguindo na síntese histórica, em resumo, nos conceitos anteriores de pessoas com deficiência, havia a Lei n. 7.853/89 regulamentada pelos Decretos ns. 3.298/99 e 5.296/04 que usavam para definir quem são as PCDs o modelo **exclusivamente médico** previsto na CID. Também existiam as Leis ns. 10.048/00 e 10.098/00 e após a Convenção de Guatemala/99 da OEA⁽²²⁾ ratificada pelo Brasil, através do Decreto n. 3.956, de 8 de outubro de 2001, que de forma inédita, foi a primeira norma que abandonou o conceito de PCD como doença:

“1. Deficiência O termo “deficiência” significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social.”

Atualmente, pessoas com deficiência estão definidas tanto na CDPD, quanto na LBI, *vide* art. 1º daquela:

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, **em interação com diversas barreiras**, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.” (g.n.)

Na LBI o conceito de pessoa com deficiência encontra-se no art. 2º:

“Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, **o qual, em interação com uma ou mais barreiras**, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, **será biopsicossocial**, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

(22) ARAÚJO, Luiz Alberto David. Em busca de um conceito de pessoa com deficiência, p. 17. In: GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Orgs.). *Deficiência no Brasil uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

I – os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II – os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III – a limitação no desempenho de atividades; e

IV – a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.” (g.n.)

Ressalte-se que a avaliação da pessoa com deficiência passou do critério **exclusivamente médico** da CID, para o critério biológico, psicológico e social⁽²³⁾ que atende pelo neologismo “biopsicossocial”, passou-se a usar a CIF c/c IF-Br através das quais são avaliados não só as PCDs e suas funcionalidades (do corpo, das atividades e da preparação), **mas também o “entorno” à mesma, às barreiras à sua inclusão (urbanística, arquitetônica, de transporte, comunicação, tecnologia assistiva, atitudinal e tecnológica)** o que implica em necessidade de cumprimento não só das normativas gerais do “design universal”, mas também específicas da “adaptação razoável”. Sasaki⁽²⁴⁾ e Araújo⁽²⁵⁾ tratam da necessidade de “rejeição zero” das pessoas com deficiência e Gugel⁽²⁶⁾ cita a fórmula de Medeiros:

“A fórmula de Medeiros (2005) constitui-se em: DEFICIÊNCIA = LIMITAÇÃO FUNCIONAL X AMBIENTE. Assim, se for atribuído valor zero ao ambiente porque é acessível e não oferece nenhuma barreira, o resultado da equação será sempre zero, independentemente do valor atribuído à funcionalidade da pessoa. Porém, se o ambiente tiver valores progressivamente maiores (porque não tem acessibilidade) em relação à funcionalidade da pessoa elevará o resultado, que é a deficiência. Percebe-se, portanto, a centralidade da acessibilidade para a existência plena da pessoa com deficiência – dignidade inerente, autonomia individual, independência”.

(23) ARAÚJO, Tiago Lustosa Luna de. *Direitos sexuais das pessoas com deficiência mental e intelectual*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

(24) SASSAKI, Romeu. *Inclusão — Construindo uma sociedade para todos*. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999. p. 50.

(25) ARAÚJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. 3. ed. Brasília: Corde, 2000. p. 21-22.

(26) GUGEL, *Op.cit.*, p. 278.

Para Gugel⁽²⁷⁾, Araújo e Maia⁽²⁸⁾, Leite⁽²⁹⁾ e outros as definições anteriores de PCDs, baseadas no modelo **unicamente médico** e previstas na Lei n. 7.853/89 e nos Decretos ns. 3.298/99 e 5.296/04 **foram revogadas** pela CDPD e LBI. Porém, entende-se que **como ainda não há regulamentação normativa de como seria a avaliação biopsicossocial deve-se, por ora, usar estes decretos**. Estas também foram as conclusões do executivo, Ministério do Trabalho e Emprego que continua a usar os referidos decretos como **“critérios de transição”**⁽³⁰⁾.

Esta avaliação biopsicossocial envolve biologia, psicologia, ambiente social e está prevista na definição tanto na CDPD, art. 1º, quanto na LBI, art. 2º, § 1º e § 2º. A Lei n. 12.435, de 6.7.2011, art. 20 § 6º determinava que à avaliação da PCD para fins de BPC deveria ser feita por equipe composta por avaliação médica e social, composta por **médicos peritos e por assistentes sociais do INSS**. Atualmente o Decreto n. 11.487, de 10.04.2023 instituiu o Grupo de Trabalho sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência no âmbito do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, pelo art. 7º que tem o prazo final para entrega dos trabalhos, até 11.05.2024, prorrogável uma vez, que deverá regulamentar como deverá ser feita a avaliação biopsicossocial.

(27) GUGEL, Maria Aparecida. O mundo do Trabalho e as pessoas com deficiência. In: GONZAGA, Eugênia; MEDEIROS, Jorge Luiz de (Orgs.). *Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência*. Brasília: ESMPU, 2018. p. 288: “Daí porque afirmar-se que a designação das deficiências, baseada no padrão médico dos Decretos ns. 3.298/1999 e 5.296/2004, está revogada. No entanto, até a edição do instrumento de avaliação a que se refere o art. 2º, § 2º, da LBI e diante da lacuna legal, entende-se que as designações dos referidos decretos servem somente como balizas para identificar as naturezas das deficiências a serem aplicadas em conjunto com os parâmetros de avaliação levados a efeito pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome para a concessão do benefício da prestação continuada e que resultou na Avaliação Médico-Pericial e Social da Incapacidade para Vida Independente e para o Trabalho (AMES/BPC), além daqueles concernentes à concessão da aposentadoria especial da Previdência Social previstos no Decreto n. 8.145/2013, visto que ambos foram concebidos seguindo o conceito de pessoa com deficiência da CDPD e algumas das regras da Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF)”

(28) ARAÚJO, Luiz Alberto; MAIA, Mauricio. A efetividade (ou a falta de efetividade) da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. In: GONZAGA, Eugênia; MEDEIROS, Jorge Luiz de (Orgs.). *Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência*. Brasília: ESMPU, 2018. p. 40.41. A CDPD chama o critério médico de “impedimentos”, porém, este deve ser interação com o critério “barreiras” e o resultado deve ser a desigualdade de oportunidades da participação da vida em sociedade para as pessoas com deficiência.

(29) LEITE, Flávia Piva Almeida. A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: amplitude conceitual. Florianópolis: SC. *Revista de Direito Brasileira*, vol. 3, p. 31-53, jul./dez. 2012.

(30) “CARACTERIZAÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS – Orientações para fins de cumprimento do art. 93 da Lei n. 8.213/91, Brasília-DF, 2021”.

Entretanto, para Reicher⁽³¹⁾ e outros, a definição de PCD prevista na Lei n. 7.853/89 e nos Dec. ns. 3.298/99 e 5.296/06 não foi revogada pela CDPD e pela LBI, os critérios destes decretos se complementam com os destas duas últimas normas, notadamente para fins de diferenciação entre deficiência **mental e intelectual** (arts. 27-28, a LBI e a Lei n. 8.213/91, art. 77, § 6º) aquela associada a transtornos psicossociais, quadros neurológicos e psiquiátricos, síndromes e esta liga-se a **déficits cognitivos**. Neste sentido, aos referidos decretos deve-se acrescentar também a deficiência intelectual, a surdocegueira, o nanismo etc. e a Lei n.14.624, de 17.07.2023 estabeleceu o uso voluntário do cordão girassol para identificar deficiências ocultas, ligadas a deficiências intelectuais, Autismo, TDAH, demência, paralisia cerebral, esclerose múltipla, Síndrome de Tourette etc.

Para Araújo e Maia⁽³²⁾ tanto o STF, quanto o STJ têm sistematicamente desconsiderado a nova definição de PCD prevista pela CDPD e pela LBI, porque ao usarem apenas o modelo **exclusivamente médico**, mantiveram a Súmula n. 552, através da qual o STF **desconsidera** a surdez unilateral como deficiência e pela Súmula n. 377, do STJ, através da qual, a **visão monocular** (que ocorre quando pessoa tem visão igual ou inferior a 20% em um dos olhos, enquanto no outro enxerga normalmente) **sempre seria caracterizada como um tipo de deficiência**. Em que pese a Lei n. 14.126/2021 ter classificado a visão monocular como deficiência, vale ressaltar que ela foi objeto de ADI 6.850 ainda *sub judice*.

3. Pressupostos para inclusão da pessoa com deficiência: “Design Universal” e a “Adaptação Razoável”

Conforme o art. 5º, § 3º, da CF/88, da CDPD, art. 27, letra “h” os países ratificadores adotarão “programa de ação afirmativa” em prol das PCDs e isto é exatamente o que determina a Lei n. 8.213/91, art. 93. Entretanto, para cumprimento desta Lei é **preciso que, antes, os empregadores cumpram dois pressupostos mínimos: as normas do design universal e da adaptação razoável do meio ambiente laboral, ou seja, promovam**

(31) REICHER, Stella Camlot. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: o cenário nacional pós-ratificação e os desafios à sua implementação. In: GONZAGA, Eugênia; MEDEIROS, Jorge Luiz de (Orgs.). *Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência*. Brasília: ESMPU, 2018. p. 14-15, p. 13.

(32) ARAUJO, Luiz Alberto e Maia, Maurício, *Op. cit.*, p. 47.

a eliminação das barreiras à inclusão das PCDs, mas sem ônus excessivos, art. 200, VIII, CF/88, art. 27, “i” da CDPD e arts. 4º, 34, § 1º e 88, da LBI. Mas quais seriam as diferenças entre adaptação razoável e “*design universal*”? E o que seria a “adaptação razoável”, em face aos conceitos de ônus desproporcionais, ou vedação ao ônus excessivos?

Para Gugel⁽³³⁾ os conceitos de **adaptação razoável** e “**design universal**” são diversos, aquela é intrínseca, **pessoal e particular**, LBI, arts. 3, IV, art. 4, § 1º e CDPD, arts. 2º e 27, “i” e que não pode acarretar às empresas ônus desproporcional, ou indevido e o “**design universal**” tem natureza **coletiva, geral**, art. 2º, CDPC e arts. 34, § 1º, 55, § 1 e § 5º, da LBI envolvendo a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, **sem necessidade de adaptação ou projeto específico**, sendo ideal a ser desfrutado por toda sociedade. Logo primeiro deve-se efetivar as normas do **design universal** (legal) para depois, caso a caso, promover-se a **adaptação razoável**. A recusa em proceder os dois provoca discriminação por motivo de deficiência, inclusive durante o estágio probatório do servidor ou empregado público, podendo o administrador público incorrer em crime, art. 8º, II e § 2º, Lei n. 7.853/89.

Madruga⁽³⁴⁾ ao traçar a gênese do **design universal** explica que este conceito nasceu em **1985**, com o arquiteto americano **Ron Mace** que devido a poliomielite usava cadeiras de rodas. O núcleo de suas ideias era que espaços e produtos pudessem ser utilizados pelo maior número possível de usuários: idosos, pessoas com deficiência, crianças etc. estas ideias impactaram não só o mundo da arquitetura, mas também do direito e acarretou alterações de códigos e edificações nos EUA e em todo mundo, em notável interdisciplinaridade.

Martel⁽³⁵⁾ ao historiar o conceito de **adaptação razoável** narra que seu nascedouro foi nos **Estados Unidos e depois do Canadá**, inicialmente tratava de **discriminação religiosa**, como Adventistas do Sétimo Dia, Saba-tistas, Amish etc. que por exemplo, se recusavam a trabalhar no sábado, em

(33) GUGEL, *Op. cit.*, p.28

(34) MADRUGA, Sidney. *Pessoas com deficiência e direitos humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 206-207.

(35) MARTEL, Leticia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. São Paulo: *SUR — Revista Internacional de Direitos Humanos*, v. 8, n. 14, p. 89/90-113, jun. 2011.

virtude de ser dia de resguardo religioso. Neste sentido, a *Equal Employment Opportunity Act*, em 1972 nos EUA⁽³⁶⁾ entendeu que o empregador deveria acomodar as práticas religiosas de seus empregados, porém, sem “ônus indevido”. No caso específico de um supermercado que não abria aos domingos e sim aos sábados, foi negada a aceitação da prática religiosa citada porque importaria em grande ônus ao empregador. Em resumo, o USA tem sido muito restritivo em aceitar qualquer adaptação que implique maiores custos aos empregadores, mesmo nos casos posteriores, que passaram a açambarcar a questão das PCDs e o *Americans with Disabilities Act/90*, aplicando o critério “de minimus test” (custo mínimo).

Porém, as cortes canadenses têm conferido a “adaptação razoável” uma interpretação mais ampliativa, entendendo que sempre que houver necessidade de “acomodação necessária” haverá custos adicionais e elencou, pelo menos, nove grandes critérios para aferição do que seria “acomodação razoável” sem “ônus indevido”: (1º) os custos financeiros; (2º) os impactos de adaptações nos acordos coletivos conquistados pelos trabalhadores; (3º) as questões relativas à disposição e ao ânimo do empregado para o trabalho; (4º) a permutabilidade da estrutura material de trabalho e organização dos trabalhadores; (5º) o porte do empregador; (6º) a segurança dos empregados em geral; (7º) não se admite que a acomodação seja feita de *minimis test* e sim evitando-se **custo indevido, ou qualificado**; (8º) a acomodação razoável deve ser feita com proporcionalidade e se houver ônus excessivo ao empregador a corte deve buscar um meio menos lesivo aos direitos impactados; (9º) a acomodação razoável deve ser feita em espaço dialógico, com participação de todos os envolvidos, inclusive dos Sindicatos. Em situações concretas, analisa-se o peso que será conferido a cada um destes critérios.

Brandão⁽³⁷⁾ clarifica que na União Europeia existe a Diretiva 200/78/CE de 2000, art. 5º, que tem se pautado na aplicação do conceito de adaptação razoável pelo critério de não acarretar custos ou dificuldades (Alemanha), ou ônus desproporcional (Países Baixos), ou que deva se ater a custos mínimos (Inglaterra).

(36) SHIEBER, Benjamim. *Iniciação ao direito trabalhista norte-americano*. São Paulo: LTr, 1988.

(37) BRANDÃO, Cláudio. *A “reforma trabalhista” e o sistema de cotas de emprego das pessoas com deficiência*. Brasília: Venturoli, 2023. p. 79.

Martel⁽³⁸⁾ entende que como os direitos das PCDs têm matriz na CF/88 a **gramática constitucional inclusiva** repele os critérios minimalistas de acomodação razoável dos EUA, impondo interpretação ampliativa, no sentido de efetivar, ao máximo, o direito destas pessoas, através do diálogo entre os interessados, conforme o lema da CDPD, “**Nada sobre nós, sem nós**”, porém repelindo custos excessivos, também neste sentido Rangel⁽³⁹⁾ e Gugel⁽⁴⁰⁾ que dá o seguinte exemplo: um trabalhador cego trabalha em uma empresa cujas instalações ambientais estão de acordo com as regras de saúde e segurança do trabalho e as normas técnicas de acessibilidade (*design universal*). Ele utiliza em suas atividades leitor de tela de computador a está habituado a utilizar, o leitor X, que tem o maior custo. O empregador oferece o leitor Y, de custo médio no mercado e que dá as mesmas condições para este trabalhador realizar tarefas, ou seja, foi possível realizar a obrigatória **adaptação razoável** sem ônus desproporcional para o empregador.

4. Pessoas com deficiência e Benefício de Prestação Continuada

O Benefício de Prestação Continuada- BPC é um benefício pago pelo INSS, que prescinde de contribuição prévia, corresponde a um salário mínimo ao mês, **não é transferível em caso de morte e não inclui 13º salário. Inicialmente abrangia idosos de 70 anos ou mais (atualmente, 65 anos ou mais) e PCDs**, de qualquer idade, que conforme leis anteriores (hoje revogadas) eram consideradas como pessoas que tinham de ser incapacitadas para a vida e trabalho independentes. Também havia (e, de forma geral, ainda há) o requisito de miserabilidade, estas pessoas deviam receber renda mensal *per capita* (por pessoa) inferior a 1/4 do salário mínimo-SM, arts. 23, II, 24, XIV, 203, CF/88, art. 16, Lei n. 8.742/93, art. 20 (LOAS) e Decreto n. 6.214/07.

Em 2009, foi proposta pelo MPF a ADI n.1.232 alegando a inconstitucionalidade do critério de 1/4 do SM exigido para a concessão do BPC, tendo sido julgada improcedente pelo STF, em 27.08.1998. Este critério só veio a ser flexibilizado, no âmbito do STF, a partir da Reclamação n. 4374 e RE 567.985, em 18.4.2013 que passou a permitir, a partir do caso

(38) MARTEL, *Op. cit.*, p. 103/105.

(39) RANGEL, Ricardo Raemy. O dever de adaptação razoável e a discriminação por motivo religioso nas relações de trabalho. São Paulo: LTr. *Revista LTr*, vol. 77, n. 09, p. 1.098–1.103, set. 2013.

(40) GUGEL, *Op. cit.*, p. 283.

concreto, superar o critério de renda citada, desde que fosse comprovado o real estado de miserabilidade social das famílias com entes idosos ou deficientes, mas com grande resistência no STF porque acarretaria necessidade de alteração das normas de custeio do INSS, o que ainda não ocorreu.

Porém, em âmbito de instâncias primeiras da Justiça Federal, este critério tem sido amiúde flexibilizado, neste sentido são as conclusões do Fórum Nacional dos Juizados Especiais — III FONAJEF (revisado pelo IV FONAJED⁽⁴¹⁾), Enunciado 50, através do qual as condições socioeconômicas para concessão do BPC **devem ser aferidas, caso a caso, por laudo técnico feito por: assistente social, oficial de justiça, ou testemunhas**⁽⁴²⁾. Também as Turmas Nacionais de Unificação — TNU têm tido este mesmo entendimento através da Súmula n. 29⁽⁴³⁾.

As leis anteriormente citadas foram alteradas pela Lei n.12.435/11 ao definir PCDs para fins de BPC, retirando a semântica “inválido” e, por sua vez, a Lei n. 12.470/11, art. 77, III, § 4º e arts. 27/28, a LBI e a Lei n. 8.213/91, **art. 77, § 6º passaram a distinguir as deficiências mentais, das intelectuais permitindo que a PCD com deficiência mental e intelectual trabalhasse com diminuição de 30% da pensão.**

A Lei n. 12.435/11, art. 20, § 10 e o Decreto n. 7.617/11, art. 4, § 3º passaram a considerar “impedimentos de longo prazo” como aqueles **de 2 anos ou mais**⁽⁴⁴⁾. Esta lei também tinha redação equivocada do conceito de PCD, como aquela incapacitada para a vida e o trabalho, que, por sua vez, foi alterada pelo novo conceito de PCDs da CDPD e da LBI. Porém, o impedimento de “longa duração” com o prazo mínimo de 2 anos foi mantido, porque outro decreto ainda não foi editado regulamentando este prazo.

Resumindo, **atualmente**, os requisitos para recebimento do BPC são **objetivos e subjetivos. O objetivo** é renda, não pode haver recebimento com renda *per capita* de mais de 1/4 SM, Decreto n. 8.805/2016, a não ser

(41) BORGES, Márcia Leite; PASE, Hemerson Luiz. O novo conceito de pessoa com deficiência e a ampliação de direitos. In: COSTA, José Ricardo Caetano (Org.). *Perícia biopsissocial* — um enfoque inter e multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2018. p. 56-57.

(42) Disponível em: https://www.ajufe.org.br/images/2021/Compilados/Enunciados_FONAJEF_I_ao_XVIII.pdf. Acesso em: 20 jul. 2023. Revisado no IV FONAJE, 24.08.2017.

(43) KLEIN, Frederico. O conceito de deficiência para fins de concessão de benefício de prestação continuada. São Paulo: Síntese. *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, v. 29, n. 348, p. 222-231, jun. 2018.

(44) Borges, Márcia Leite; PASE, Hemerson Luiz. *Op.cit.*, p. 55.

em hipóteses muito excetivas delimitadas pelo STF⁽⁴⁵⁾ após **2013** (mas com grande resistência deste), porém admitindo-se, em âmbito de instâncias primeiras da Justiça Federal, uma maior flexibilização, com análise caso a caso, para se aferir miserabilidade através de **laudo técnico feito por: assistente social, oficial de justiça, ou testemunhas**, conforme Enunciado 50, III e IV, FONAJEF, de 2017 e Turmas Nacionais de Unificação — TNU do Conselho da Justiça Federal, Súmulas ns. 29, de 2006, 48, de 2012 e 80, de 2015.

Uma observação final, desde o Decreto n. 7.617/2011, art. 4, § 2º é **permitido** que a pessoa com deficiência possa **acumular o BPC**, com a bolsa de **estágio**, ou remuneração do **aprendiz**, o que foi mantido pela LBI, no art. 105.

O **requisito subjetivo** é idade (65 anos, ou mais) ou ser PCDs de qualquer idade, com impedimentos de longa duração (considerando-se este de dois anos ou mais, Decreto n. 7.617/15) de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que em interação com as barreiras o impossibilite de participar de forma plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Segundo dados do IPEA, de 2005⁽⁴⁶⁾, o programa do BPC conta com cerca de 2,1 milhões de beneficiários, dos quais pelo menos 1,1 milhão são pessoas com deficiência. A defesa empresária mais recorrente para justificar o descumprimento da Lei n. 8.213/1991, art. 93 tem sido, no sentido de que, as PCDs não se interessariam pelas vagas reservadas, pelo motivo de que já receberiam o BPC. Porém, em termos estatísticos esta defesa é inverídica, **porque também, conforme estatísticas de 2023**, há cerca de 9.325.550 pessoas com deficiência severa no Brasil, **destes apenas 29,93%** (ou 2.791.137,11 pessoas) **recebem o BPC**, logo, **ainda há 70,7% de pessoas com deficiência que precisam trabalhar**, cerca de 6.534.412,885 PCDs se encontram disponíveis no mercado de trabalho⁽⁴⁷⁾.

(45) BONFIM, Simone Maria Machado. A pessoa com deficiência e os direitos à previdência social e à assistência social. *Revista da ESMPU – Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência*. Brasília, ESMPU, 2018, p. 167-206.

(46) MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Debora; SQUINCA, Flávia. Transferência de renda para a população com deficiência no Brasil: uma análise do Benefício de prestação continuada. In: *Texto para discussão n. 1.184*, Brasília, ago. 2006. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1184.pdf. Acesso em: 28 maio 2019.

(47) CENSO IBGE 2010/Ministério. Disponível em: <https://ufmg.br/comunicacao/noticias/diagnostico-revela-desafios-da-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalhoDesenvolvimento Social- BPC 01/2023/eSocial02/2023>.

Aliás desde 2009, também as estatísticas do IBGE⁽⁴⁸⁾ infirmam esta tese empresária, bem como as conclusões do “Diagnóstico da Inclusão de Reabilitados e Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho-Cumprimento da Cota Legal — Brasil/2016” do Ministério do Trabalho e Emprego/2016, Secretaria de Inspeção do Trabalho — SIT, feito com base nos dados do CENSO/2010 do IBGE, IDEB/SIT/MTb, com dados da RAIS e CAGED e DATAPREV/Síntese⁽⁴⁹⁾.

5. Análise da exigência de capacitação excessiva para candidatos pessoas com deficiência e cotas legais

Outra defesa empresária recorrente para descumprir as cotas legais é no sentido de que, as PCDs não são capacitadas, porém se forem analisadas as vagas ofertadas percebe-se que, amiúde, ocorre super exigências, por vezes incabíveis, como por exemplo: requisitos de ser bilíngue, ou trilingue para funções de nível médio, ou até fundamental, exigências de múltiplas experiências anteriores, exigências de graduação e até pós-graduação, para funções que nada tem a ver com exigência de nível superior, como por exemplo de vendedor. Ademais, alguns empregadores não têm publicizado as vagas reservadas e têm praticado discriminação na forma de capacitismo, para fraudar as Cotas Legais.

6. Estatísticas das pessoas com deficiência e interesse em vagas reservadas

Pela coleta de dados da Organização Mundial da Saúde — OMS⁽⁵⁰⁾, em 2011, cerca de 15% da população mundial, mais de um bilhão de pessoas (uma a cada sete pessoas no mundo) estaria vivendo com alguma deficiência. De acordo com dados da *Conferência Internacional del Tabago* de 2007, mais da metade destas adquirindo algum tipo de deficiência depois

(48) Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoas-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html>. Acesso em: 1º jun. 2023.

(49) Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/ministerio-do-trabalho-lanca-estudo-inedito-sobre-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 5 out. 2023; e Dados do CENSO/2010 do IBGE, IDEB/SIT/MTb, com dados da RAIS e CAGED e DATAPREV/Síntese. Dezembro de 2016, SIT- Secretaria de Inspeção do Trabalho.

(50) ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Relatório mundial sobre a deficiência*. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44575/9788564047020_por.pdf?jsessionid=A90F505F5FC598BD0BC67C8D93ABC474?sequence=4. Acesso em: 18 out. 2019.

dos 16 anos de idade, principalmente **durante a vida laboral**⁽⁵¹⁾. Pelo Censo 2010⁽⁵²⁾, aproximadamente 23,9% da população brasileira, 45.606.048 milhões de pessoas declararam ter alguma deficiência⁽⁵³⁾. Segundo Pesquisa Nacional de Saúde⁽⁵⁴⁾, em seu quarto volume que trata dos indicadores de saúde no mercado de trabalho, **em 2013, 12,4% das 4,9 milhões de pessoas de 18 anos ou mais sofreram acidente de trabalho** e ficaram com alguma sequela ou incapacidade (613 mil) e 32,9% deixaram de realizar atividades habituais (1,6 milhão). E, dentre as 4,5 milhões de pessoas, nessa faixa etária, que sofreram algum acidente de trânsito com lesões corporais, **32,2% foram no deslocamento para o trabalho (1,4 milhão) e 9,9% trabalhando (445 mil)**. Dessarte, **grande parte das pessoas com deficiência adquiriram esta condição devido a acidentes de trabalho, ou doenças ocupacionais**. Nesta linha, o IBGE de 2013, revela que a maioria das pessoas com deficiências não nasceram com alguma deficiência, mas se tornaram deficientes por terem tido acidentes ao longo da vida⁽⁵⁵⁾.

No que concerne à empregabilidade, no Brasil, as PCDs estão abaixo das taxas da população global, sendo que pela análise de dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada — IPEA⁽⁵⁶⁾, Censo de 1991⁽⁵⁷⁾ constatou-se que 13,4% das PCDs trabalhavam habitualmente, enquanto na população total o trabalho habitual era verificado em 36,8%. Segundo

(51) NOGUEIRA, Giovani Cavalheiro [et al]. Perfil das Pessoas com deficiência física e políticas públicas: a distância entre a intenções e gestos. *Ciência e saúde Coletiva*, v. 21, n. 10, out. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/csc/2016.v21n10/3131-3142>. Acesso em: 21 mar. 2019.

(52) IBGE. *Censo Demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Acesso em: 17 out. 2019.

(53) Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em: 15 out. 2019

(54) IBGE. *Pesquisa Nacional de Saúde – 2013: indicadores de saúde e mercado de trabalho; Brasil e grandes regiões*. Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv97329.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

(55) Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94522.pdf>. Acesso em: 29 maio 2019.

(56) CHAGAS, Ana Maria de Resende; VIOTTI, Renato Baumgratz. Retrato da pessoa com deficiência no Brasil segundo o Censo de 1991. In: *Texto para discussão n. 975*, Brasília, ago. 2003. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4536%3Atd-0975-retrato-da-pessoa-com-deficiencia-no-brasil-segundo-o-censo-de-1991&catid=170%3Apresidencia&directory=1&Itemid=1. Acesso em: 31 jul. 2015.

(57) Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/08052002tabulacao.shtm>. Acesso em: 29 maio 2019.

o Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento⁽⁵⁸⁾, grande parte das PCDs no Brasil estava alijada do mercado de trabalho. O Ministério da Economia demonstra a evolução da proporção das PCDs no estoque **de empregos formais de 2009 a 2018 que neste ano chegou em 1,04%**. De acordo com Portal do Observatório Nacional do Mercado de Trabalho⁽⁵⁹⁾ do MTE, de 2016 a 2017 houve saldo negativo na maioria dos meses no que se refere aos empregos gerados para PCDs, enquanto para o mercado de trabalho em geral houve saldo positivo após abril de 2017.

Um dado importante de 2017, é que 11.072 PCDs se inscreveram no Sistema Nacional de Empregos — SINE em busca de uma oportunidade laboral⁽⁶⁰⁾ e, em 2015, 292.614 pessoas com deficiência estavam cadastradas no sítio do MTE com o mesmo objetivo⁽⁶¹⁾. Evidencia-se, que muitas empresas descumprem a cota legal a elas imposta de contratação de PCDs **apesar destas pessoas se candidatarem a estes empregos.**

7. Conclusões

Em conclusão, as ações afirmativas, no Brasil, no que concerne ao trabalho privado (celetista) com a CDPD foram elevadas à dimensão de EC em 2009 e as quotas em concurso público desde sempre **já estavam** na jusfundamentalidade, desde a CF, em 1988, art. 37, VIII. Um novo conceito de PCDs foi adotado pela CDPD, art. 1º e LBI, art. 2º **deixando-se de lado o critério exclusivamente médico da CID**, acarretando revogação dos Decretos ns. 3.298/99 e 5.296/04 (c/c a Lei n. 7.853/89) passando a se utilizar da CIF combinada com as informações de IF-Br, com ênfase a eliminação das barreiras à inclusão.

Porém, como, como ainda não há regulamentação da avaliação biopsiossocial, prevista na LIB, art. 2º, § 1º e no Decreto n. 11.487, de 10.04.2023 deve-se, **por ora**, usar os Decretos ns. 3.298/99 e 5.296/04, **como um critério de transição, até 11.05.2024, prorrogável até 11.05.2025** (Decreto

(58) PNUD. *Relatório de Desenvolvimento Humano 2009 – 2010*: Brasil ponto a ponto; consulta pública. Brasília: PNUD, 2009. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/nhdr-brazil-2009-10-br.pdf>. Acesso em: 25 out. 2019.

(59) Ministério do Trabalho. *Boletim Especial do Observatório*: inserção de pessoa com deficiência no mercado de trabalho, Brasília: 2016. Disponível em: [http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim%20PCD%20-%2023%2010%20\(Atualizado%202016\).pdf](http://obtrabalho.mte.gov.br/images/artigos/Boletim%20PCD%20-%2023%2010%20(Atualizado%202016).pdf). Acesso em: 22 out. 2019.

(60) *Idem*.

(61) Disponível em: http://www3.mte.gov.br/observatorio/indicadores_boletim_03.pdf. Acesso em: 22 maio 2015.

n. 11.487/23). Atualmente, às definições destes decretos devem ser acrescentadas outros tipos de deficiências, que utilizam a CIF combinada com a IF-BR, conforme a Lei n.14.624, de 17.07.2023, por exemplo: nanismo, surdo-cegueira, **deficiências intelectuais** (somadas as mentais) inclusive as ocultas, ligadas às deficiências intelectuais, Autismo, TDAH, demência, paralisia cerebral, esclerose múltipla, Síndrome de Tourette etc.

De forma recorrente, as empresas alegam duas defesas para descumprimento da Lei de Cotas: primeira, no sentido de que as PCDs **já** receberiam BPC e que por isso não querem trabalhar e segunda, no sentido de que as PCDs **não são qualificadas**. Com relação à primeira defesa, é invalidada pelos dados do MTE 2023, IPEA, IBGE, porque conforme estatísticas há cerca de 9.325.550 pessoas com deficiência severa no Brasil, **destes apenas 29,93% (ou 2.791.137,11 pessoas) recebem o BPC, logo, ainda há 70,7% de pessoas com deficiência que precisam (e com certeza, desejam) trabalhar**, ou cerca de **6.534.412,885 PCDs disponíveis no mercado de trabalho**. Ademais, os vultosos **números de** PCDs que se inscrevem em listas de banco de dados aguardando um emprego, seja no banco de dados do INSS (reabilitados), seja no banco de dados do SINE/MTE, sejam em outras listas de órgãos públicos e privados, infirmam esta defesa.

Com relação à segunda defesa, o que ocorre é que amiúde há exigências de super qualificação para funções a serem exercidas por candidatos PCDs, bem como ausência de publicização destas vagas, com idêntico propósito de fraudar a Lei de Cotas.

Por fim, é necessário que antes de ofertar vagas reservadas às PCDs, que os empregadores comprovem o cumprimento de dois requisitos mínimos para inclusão: cumprimento das normas do *design* universal (genérico) e da adaptação razoável (individual, caso a caso) com eliminação das barreiras à inclusão, mas sem que esta possa acarretar ônus excessivo, ou indevido aos empregadores, o que deve ser aferido pelos nove critérios já citados anteriormente aferidos pela doutrina e pelo direito comparado.

Referências

ARAUJO, Luiz Alberto David. *A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência*. 3. ed. Brasília: Corde, 2000.

ARAÚJO, Luiz Alberto; MAIA, Mauricio. A efetividade (ou a falta de efetividade) da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU. In: GONZAGA, Eugênia; MEDEIROS, Jorge Luiz de (Orgs.). *Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência*. Brasília: ESMPU, 2018.

ARAÚJO, Tiago Lustosa Luna de. *Direitos sexuais das pessoas com deficiência mental e intelectual*. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

BÍBLIA. *Mensagem de Deus*. Novo testamento. São Paulo: Loyola, 1982.

BONFIM, Simone M. Machado. A pessoa com deficiência e os direitos à previdência social e à assistência social. *Revista da ESMPU* — Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência. Brasília: ESMPU, ano 2018, p. 167-206.

BORGES, Márcia Leite; PASE, Hemerson Luiz. O novo conceito de pessoa com deficiência e a ampliação de direitos. In: COSTA, José Ricardo Caetano (Org.). *Perícia biopsissocial*. São Paulo: LTr, 2018.

BRANDÃO, Cláudio. *Direitos humanos das pessoas com deficiência-história no Brasil e em Portugal*. Brasília: Venturoli, 2023.

BRANDÃO, Cláudio. *A “reforma trabalhista” e o sistema de cotas de emprego das pessoas com deficiência*. Brasília: Venturoli, 2023.

CHAGAS, Ana Maria de Resende; VIOTTI, Renato Baumgratz. Retrato da pessoa com deficiência no Brasil segundo o Censo de 1991, In: *Texto para discussão n. 975*, Brasília, ago. 2003. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=4536%3Atd-0975-retrato-da-pessoa-com-deficiencia-no-brasil-segundo-o-censo-de-1991&catid=170%3Apresidencia&directory=1&Itemid=1. Acesso em: 31 jul. 2015.

COMPARATO, F. Konder. *A afirmação histórica dos direitos humanos*. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CROCHIK, José Leon. *Preconceito: indivíduo e cultura*. São Paulo: Robe Editorial, 1997.

DELGADO, Gabriela N. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Orgs.). *O estado de bem-estar social no século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego-entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

FARIAS, Norma; BUCHALLA, Cassi Maria. A Classificação Internacional De Funcionalidade, Incapacidade e Saúde da Organização Mundial de Saúde: conceitos, usos e perspectivas. SP: Associação Brasileira de Saúde Coletiva. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, v. 8, n. 2, p. 187-193, 2005.

FONSECA, Ricardo T. Marques da. In: BATISTA, Cristina Abranches Mota. *Inclusão: construção na diversidade*. Belo Horizonte: Armazém das Ideias, 2004.

GOFFMAN, Erving. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

GUGEL, Maria Aparecida; COSTA FILHO, Waldir Macieira da; RIBEIRO, Lauro Luiz Gomes (Orgs.). *Deficiência no Brasil uma abordagem integral dos direitos das pessoas com deficiência*. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

GUGEL, Maria Aparecida. O mundo do Trabalho e as pessoas com deficiência. In: GONZAGA, Eugênia; MEDEIROS, Jorge Luiz de (Orgs.). *Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência*. Brasília: ESMPU, 2018.

HITLER, Adolf. *Mein Kampf*. São Paulo: Centauro, 2001.

KLEIN, Frederico. O conceito de deficiência para fins de concessão de benefício de prestação continuada. São Paulo: Síntese, *Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária*, v. 29, n. 348, p. 222-231, jun. 2018.

LEITE, Flávia Piva Almeida. *A convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência: amplitude conceitual*. Florianópolis, *Revista de Direito Brasileira*, vol. 3, p. 31-53, jul./dez. 2012.

LORENTZ, Lutiana Nacur. *A norma da igualdade e o trabalho das pessoas com deficiência*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MARTEL, Letícia de Campos Velho. Adaptação razoável: o novo conceito sob as lentes de uma gramática constitucional inclusiva. São Paulo, *SUR — Revista Internacional de Direitos Humanos*, v. 8, n. 14, p. 89/90-113, jun. 2011.

MADRUGA, Sidney. *Pessoas com deficiência e direitos humanos*. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MEDEIROS, Marcelo; DINIZ, Debora; SQUINCA, Flávia. Transferência de renda para a população com deficiência no Brasil: uma análise do Benefício de prestação continuada. In: *Texto para discussão n. 1.184*, Brasília, ago. 2006. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1184.pdf. Acesso em: 28 maio 2019.

PARANÁ. Ministério Público do Estado do Paraná. *Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF): Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF) da Organização Mundial de Saúde (OMS)*. Curitiba: CAOPI-PPD, Área da Pessoa Portadora de Deficiência, [s/d]. Disponível em: <http://www.ppd.mppr.mp.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=13>. Acesso em: 18 maio 2015.

RANGEL, Ricardo Raemy. O dever de adaptação razoável e a discriminação por motivo religioso nas relações de trabalho. São Paulo, *Revista LTr*, vol. 77, n. 09, p. 1.098-1.103, set. 2013.

REICHER, Stella Camlot. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: o cenário nacional pós-ratificação e os desafios à sua implementação. In: GONZAGA, Eugênia; MEDEIROS, Jorge Luiz de (Orgs.). *Ministério Público, sociedade e a lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência*. Brasília: ESMPU, 2018.

SASSAKI, Romeu K. *Inclusão-Construindo uma sociedade para todos*. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SPENCER, H. *Educação-Intellectual, Moral e Physica*. 2. ed. Porto: Casa Editora, 1888.

SHIEBER, Benjamim. *Iniciação ao direito trabalhista norte-americano*. São Paulo: LTr, 1988.

TADEU DA SILVA, Tomaz; HALL, Stuart; WOODWARD, Kathryn. *Identidade e diferença*. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 2012

WUCHER, Gabi. *Minorias: proteção internacional em prol da democracia*. São Paulo: Juarez de Oliveira, 2000.

Uberismo e o Fim da Relação de Emprego: Ainda dá Tempo de Resistir?

Ilan Fonseca de Souza

Resumo: O artigo tem por finalidade discutir os impactos da uberização do trabalho, trazendo à tona o conjunto de informações obtidas até o momento sobre o tema, os riscos da desproteção sobre os trabalhadores digitais, as posições hermenêuticas existentes sobre a caracterização do trabalho plataformizado como relação de emprego, e as perspectivas para que um patamar de trabalho decente seja atingido. A metodologia de pesquisa fez uso de revisão bibliográfica, levantamento de decisões judiciais e textos legais, além de uma abordagem empírica orientada pela etnografia que incluiu a análise da plataforma Uber, redes sociais e, principalmente, um trabalho de campo como motorista da Uber entre dezembro de 2021 e março de 2022 na Região Metropolitana de Salvador/BA. A pesquisa empreendida permite concluir que o trabalho comumente exercido por trabalhadores plataformizados pode ser classificado como um trabalho subordinado.

Palavras-chave: Uberização — Subordinação — Relação de Emprego.

Abstract: The purpose of the article is to discuss the impacts of the uberization of work, bringing to light the set of information obtained so far on the topic, the risks of lack of protection for digital workers, the existing hermeneutical positions on the characterization of platformed work as an employment contract, and the prospects for achieving a decent level of work. The research methodology made use of a bibliographical review, a survey of court decisions and legal texts, in addition to an empirical approach guided by ethnography that included the analysis of the Uber platform, social networks and, mainly, fieldwork as an Uber driver between December 2021 and March 2022 in Salvador/Bahia/Brazil. The research undertaken allows us to conclude that the work commonly performed by platform workers can be classified as subordinate work.

Keywords: Uberization — Subordination — Employment Contract.

Introdução

Não se poderia prever que, no século 21, com uma acelerada inovação tecnológica que inaugura um novo capitalismo, em uma sociedade que parecia estar evoluindo em matéria de patamares civilizatórios, e que se diz cada vez mais preocupada com o ser humano, ainda seria necessário o uso da anacrônica subordinação, enquanto elemento da relação de emprego. Mais do que isso, era difícil prever que algumas empresas com capital social bilionário precisassem mascarar essa subordinação.

A prevalecer o entendimento de algumas cortes superiores no sentido de que, mesmo diante de uma relação de emprego, o empregador pode optar pela modalidade contratual mais adequada para a prestação de um serviço, ao menos no Brasil já se pode falar em *uberismo* e não mais em uberização, pois o processo de transformação da dinâmica de trabalho (uberização) se consolida e começa a equiparar-se ao toyotismo e ao fordismo, enquanto modelo de produção.

Os argumentos, dados e reflexões a seguir apresentados foram extraídos a partir da aplicação de diferentes métodos de pesquisa, como a revisão bibliográfica, o levantamento de decisões judiciais e textos legais, além de uma abordagem empírica orientada pela etnografia que incluiu a análise da plataforma Uber, redes sociais e, principalmente, um trabalho de campo em que este pesquisador dirigiu como motorista da Uber entre dezembro de 2021 e março de 2022 na Região Metropolitana de Salvador/BA. As análises aqui delineadas decorrem, portanto, de uma experiência pessoal realizada por este membro do Ministério Público do Trabalho, com todo o suporte científico possível para que tais conclusões possam ser validadas e legitimadas por outros pesquisadores ou operadores do direito. Apesar do foco conferido à relação jurídica existente entre trabalhadores digitais, motoristas de aplicativo, e a Uber, alguns dos resultados colhidos podem ser expandidos para os demais trabalhadores plataformizados que trabalham para a 99 Pop, Ifood, Rappi, Indriver ou GetNinjas.

Como sabido, a premissa para a total desregulação do mercado de trabalho é a retirada de freios ao desenvolvimento econômico, como se dá diante da plataformização do trabalho. Mas não custa lembrar que, se a informalidade do mercado de trabalho fosse sinônimo de efervescência econômica, já há muito tempo o Brasil deveria ser uma potência, diante do seu altíssimo índice de trabalhadores informais: a informalidade, arrastada pela novidade digital, está prometendo algo que não conseguirá cumprir. Em realidade, essa inovação tecnológica tem por finalidade quebrar o poder dos trabalhadores, aumentar o controle sobre eles e intensificar o trabalho.

Se há verdadeira inovação e satisfação de necessidades dos consumidores com a oferta de alta tecnologia (disruptura), as Empresas Proprietárias de Plataformas Digitais (EPPD) deveriam oferecer serviços com preços adequados e se destacar pelo caráter diferencial e melhor remuneração do seu negócio. Ao invés disso, preferem optar pelo rebaixamento e precarização do trabalhador, além do escape generalizado às regras do ordenamento jurídico brasileiro.

Além da presente introdução, o desenvolvimento do artigo possui quatro capítulos: 1. O que já se sabe, 2. Riscos da desproteção, 3. Posições hermenêuticas, e 4. Perspectivas, contando, ao final, com a conclusão.

1. O que já se sabe

Deve-se, inicialmente, situar o *uberismo* em moldes bem definidos. O trabalho comumente exercido por trabalhadores digitais pode ser classificado como um trabalho platformizado *subordinado*, informal e precário, realizado no setor de serviços, exercido em ambiente externo em regra, de forma intermitente, com pagamento por produtividade ou salário por peça, com obrigações de resultado prevalecendo sobre obrigações de meio, em regime de competitividade intensa e com transferência quase total dos riscos do negócio, com meios de produção e ferramentas sendo fornecidos pelo(a) trabalhador(a), tudo isso pactuado por meio de contratos potestativos em favor das EPPD.

O trabalho exercido por motoristas de aplicativo que laboram para plataformas como Uber ou 99 Pop enquadra-se como um assalariamento no setor de transportes, que se vale de um controle por programação muito semelhante à gestão burocrática, mas agora intitulada de gestão mediada por algoritmos, e com alta subordinação. Essa gestão algorítmica não consegue, porém, dispensar por completo a gestão por meio de ordens diretas. Por sua vez, ele não é um trabalho terceirizado, visto que não há a inserção de um intermediário na relação laboral. Não se enquadra como trabalho parassubordinado ou autônomo, diante da latente subordinação. Não se apresenta como uma relação de consumo entre motorista e plataforma, porque o serviço de transporte é a principal atividade econômica oferecida pelas plataformas de mobilidade, tendo o motorista como seu empregado e preposto diante do real consumidor que é o passageiro.

Discorda-se, por tais motivos, da tese de Ojeda (2019) de que o capitalismo de plataforma substitui o controle pelo autocontrole e que o poder empresarial não mais depende do endurecimento das regulamentações, hierarquias e sanções. O autor argentino defende a substituição da exploração pela expropriação (da individualidade) e que a luta contra o capitalismo agora deve ser travada dentro de nós mesmos, diante da ideologia dominante de “ser empresário de si mesmo” (OJEDA, 2019, p. 26). O controle praticado pela Uber e assemelhadas em face dos seus motoristas é muito mais acentuado que o autocontrole exercido por tais trabalhadores. As plataformas fazem uso de regras rígidas para a execução do serviço de transporte de passageiros e a luta contra o capitalismo precisa urgentemente do reforço do Estado, não devendo ser travada apenas internamente, na subjetividade dos trabalhadores.

O trabalhador digital representa apenas uma ínfima engrenagem algorítmica no cenário maior das plataformas, porque a racionalização do trabalho no tempo e no espaço envolve fatores de economia, como a concentração, a divisão e a coordenação dos trabalhos (WEIL, 1996, p. 291). São as EPPD que concentram as informações mais vitais de oferta, demanda, código-fonte, geolocalização e avaliações dos usuários, logo, são as plataformas que detêm importância central para que as relações de emprego, hoje ocultadas, possam um dia ser sustentáveis e alinhadas com os ordenamentos jurídicos.

Dividir geograficamente motoristas e entregadores *delivery* por meio de incentivos e ordens expressas, quantificá-los e separá-los em categorias, administrar a demanda por corridas, oferecer bônus em determinados horários de trabalho, criar níveis de promoção na carreira, são emanações claras do poder diretivo maior da empresa. No passado, como agora, toda a dinâmica que permite essa sujeição do trabalhador continua presente. A coordenação dos trabalhadores promovida pelos capitalistas, e verificada no início da Revolução Industrial, testemunhou a retirada progressiva de aspectos das qualificações originalmente possuídas pelos trabalhadores, culminando na fragmentação de tarefas em processos detalhados (GIDDENS, 2009, p. 223), ao passo que a contemporânea tecnologia da Uber/IFood/99 permite que motoristas, sem prévia experiência no trânsito das grandes cidades, possam transportar mercadorias e passageiros, em um ofício que somente era acessível a taxistas e motofretistas.

O contrato de adesão, característico dessa organização piramidal, também é um traço comum virtualmente presente em todos os vínculos de emprego do capitalismo de plataforma, legítimos ou fraudulentos.

O incentivismo, tarefismo, pedagogismo, estelionato, compartilhamento de riscos e obscurantismo (SOUZA, 2022) visam quebrar qualquer tipo de resistência coletiva através da individualização do sujeito que trabalha e da ocultação de uma relação de emprego típica. A Uber e assemelhadas promovem uma individualização profunda, ao tentar atomizar o prestador de serviço; particularizar a corrida/tarefa, o seu tempo de duração, trajeto e remuneração; singularizar a comunicação com a plataforma e com usuários; especificar o beneficiário do serviço (passageiro/consumidor); pormenorizar a premiação, a punição e a avaliação, tudo com a finalidade de obter uma mão de obra graciosa, disponível 24 horas/dia e 7 dias/semana, força de trabalho esta que ainda oferece quase todos os insumos necessários à atividade econômica.

Fundamentada na esperança de melhores rendimentos, a uberização do trabalho não entrega o que promete. Para quem vê de fora, é um controle dirigido à multidão, mas o trabalho de campo permitiu constatar que essa é uma experiência subordinativa bem particularizada para cada trabalhador individualmente considerado.

No capitalismo de plataforma, a subordinação consistiria, assim, no estado de sujeição em que se encontra o trabalhador perante seu empregador, diante do conjunto de fatores que impedem sua autonomia, estado de sujeição este que se encontra materializado na metodologia de trabalho que é necessária para o desempenho da atividade profissional, o que envolve a técnica do ofício, o ritmo de trabalho, o maquinário manuseado, a tecnologia utilizada para gestão ou execução de tarefas, além de condições exógenas, interações humanas, quadro normativo regulador, e, principalmente, a hierarquia, a supervisão e o poder punitivo.

O amálgama de tais condições é que permite a conclusão por um trabalho subordinado. Como se vê, a quase totalidade de tais exigências subordinativas advém de um único agente, que vem a ser o empregador, ainda que condições de trabalho peculiares tornem essas especificidades um fator quase atávico ao desempenho de determinadas atividades.

Se, do ponto de vista da hermenêutica jurídica, estão presentes fortes elementos aptos a justificar o enquadramento dessa atividade no formato de um contrato de trabalho, é aconselhável também justificar a motivação social, política e econômica que subjaz a necessidade de reconhecimento deste vínculo. Implica perquirir, ainda, quais são os riscos de uma total desproteção imposta aos motoristas de aplicativo, quais as posições hermenêuticas possíveis, e porque se deve protegê-los. Indo um pouco mais além, quais são, afinal, as perspectivas que podem ser enfrentadas por autoridades públicas ao lidar com o tema.

2. Riscos da desproteção

Importa fixar desde já que: 1. a Uber não é apenas um aplicativo, mas uma empresa e, como tal, busca lucros; 2. a atividade-fim da plataforma é o transporte de passageiros e, para tanto, contrata motoristas; 3. os passageiros são consumidores dos seus serviços e não contratantes dos serviços dos trabalhadores; 4. a Uber faz uso de uma plataforma digital de gestão, mas essa plataforma conecta consumidores à própria empresa e não aos

motoristas; 5. não se trata apenas de uma conexão de mercado entre oferta do trabalho de transporte de motoristas e demanda, mas sim de uma relação entre a demanda dos consumidores e a Uber; 6. os motoristas trabalham para a Uber que, por sua vez, determina rigorosamente, desde a seleção até a expulsão deles, quais os serviços que podem ser realizados; 7. por consequência, os motoristas não são parceiros independentes, mas sim empregados subordinados.

Diferentemente do operariado, o atual precariado não tem um poder de barganha baseado em relações de confiança com seus empregadores e não pode usufruir de garantias em troca de subordinação e eventual lealdade (STANDING, 2020, p. 25). Aproveitando-se dessa condição, a plataforma subjuga trabalhadores digitais a sistemas de avaliações obscuros e antidemocráticos, precifica salários sem consensos negociais coletivos, não reconhece a autoridade de governos nem de sindicatos, apresenta-se como inovadora e criativa, ainda que promova gestões com um formato autoritário e, por fim, promove um convencimento ideológico que visa retirar do obreiro sua autoidentificação como empregado, jogando-o na sarjeta do falso empreendedorismo neoliberal.

Ao mesmo tempo, visa extrair o máximo de benefícios do trabalhador, pelo uso de sua força de trabalho e pela utilização de *vendas casadas* com empresas parceiras, de forma vinculada à prestação de serviços, indiferente ao seu endividamento. É o controle do trabalhador pela dívida (OLIVEIRA, 2021, p. 55). Em uma síntese genérica, o motorista de aplicativo trabalha para ganhar dinheiro, a fim poder pagar as parcelas do financiamento do automóvel, que cedeu em comodato para as plataformas de transporte.

As formas contratuais veiculadas pelas plataformas digitais são estruturadas de modo que os trabalhadores ganham a sua remuneração de maneira efêmera e utilitarista, sem perspectiva de construção de um patrimônio fixo, o que irradia efeitos em toda a esfera da vida do obreiro; hoje consome-se, contraem-se dívidas e, após, se trabalha para quitar as aquisições já feitas (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 90).

Assim posta a questão, cabe lembrar que a Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVII) prevê o direito de proteção dos trabalhadores em face da automação, o que implica dizer que a substituição de homens por máquinas, aplicativos e algoritmos possibilitada pela atual tecnologia, não pode ser

usada como mecanismo para reduzir a proteção trabalhista, tal como se verifica no pano de fundo da uberização. Referida tecnologia permite identificar, um a um, todos os empregados contratados pelas plataformas digitais, suas jornadas de trabalho, suas remunerações, seus roteiros de viagem por meio de sistemas de geolocalização e seus dados pessoais. Ou seja, a tecnologia e a automação engendrariam, teoricamente, a possibilidade uma maior proteção estatal, e não o contrário.

É fato que a automatização incorpora o saber e a iniciativa à máquina, o que subtrai o homem, criando a aparência de que agora é a máquina que comanda (GORZ, 1982, p. 154). A máquina estaria substituindo não apenas o trabalho humano, mas também o gestor desse trabalho. A Constituição Federal brasileira, no entanto, confere ao trabalho um valor social (art. 1º, IV), fixa direitos que não são restritos a empregados, mas sim a trabalhadores urbanos e rurais (art. 7º) e assegura proteção em face da automação. No entanto, mesmo com balizas normativas bem claras:

[...] cria-se um falacioso discurso de que é necessário reconfigurar e fortalecer as regulamentações promovidas pelo ordenamento juslaboral já existente, de maneira a adequá-las à última onda da automação e aos novos sistemas de gerência e monitoramento que sustentam os valores da velocidade, da fluidez, e da curta duração dos contratos que guiam a nova era industrial (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 83).

O critério da subordinação não precisa ser substituído, ampliado ou redefinido no trato legislativo. As formas atípicas de trabalho não suavizaram a subordinação dos trabalhadores: se foi um erro não interpretar a dependência econômica como mero assalariamento, também foi um erro interpretar a subordinação como mera sujeição a horários e locais de trabalho.

Segundo Signes (2017, p. 37), o direito do trabalho não tem por objetivo proteger tão somente a parte contratualmente mais frágil, mas também proteger interesses gerais da economia. Seus mecanismos se dão através de imposição de salários mínimos para permanência do poder de consumo na sociedade e condições igualitárias de labor para evitar-se concorrência desleal interempresarial; limitação de jornadas que promove mais saúde pública e com isso menos gastos sociais, além de favorecer uma melhor

distribuição de empregos e reduzir o desemprego pela racional divisão social de trabalho; pagamento de salários em espécie que estimula o mercado financeiro; proibição do trabalho infantil porque impacta na produtividade da sociedade como um todo; proibição da transferência de riscos aos trabalhadores, porque faz com que as empresas melhorem a sua organização produtiva e promovam investimentos; e segurança salarial que diminui o nível de endividamento das famílias (SIGNES, 2017, p. 39). Em outras palavras, a legislação social protetora do trabalho pode trazer mais civilidade.

Aloisi e Stefano (2020), em perspectiva alternativa, proclamam as vantagens do reconhecimento da relação de emprego por parte das plataformas digitais, como forma de aumentar a competitividade das mesmas. A estabilidade jurídica decorrente da assinatura da carteira de trabalho não impediria a inovação tecnológica, pois permitiria investimentos de longo prazo, capacitação de mão de obra, e uso de prerrogativas patronais. Os autores tentam justificar mecanismos de contratação que sejam benéficos não apenas para trabalhadores, mas também para empresas, e argumentam que não é a rigidez do contrato de trabalho que impede a formalização do vínculo, mas sim os custos daí decorrentes (ALOISI; STEFANO, 2020, p. 53).

As vantagens da formalização do contrato de trabalho precisam mesmo ser realçadas. E quando se entende um ambiente de trabalho a partir do ponto de vista dos trabalhadores, todos os fenômenos até então invisíveis se descortinam aos olhos (CANT, 2021, p. 203). O trabalho de pesquisa imersivo empreendido permite afirmar que a Uber e assemelhadas não querem apenas a flexibilização das normas trabalhistas, mas a total desregulamentação das relações trabalhistas, com um escancarado fim de autorregulação. E não quer apenas dismantelar o direito do trabalho, mas também outros ramos do direito, fazendo com que normas basilares do direito civil (a teoria da autonomia da vontade e o *pacta sunt servanda*), do direito do consumidor ou do direito administrativo, tornem-se inócuas.

Nesse contexto, Estado, direito do trabalho, e seus respectivos operadores, não podem mais ser apenas reativos: devem ser proativos. Nesse momento histórico, deve-se ser intransigente quanto aos direitos fundamentais dos trabalhadores que estão sendo desrespeitados e agir com rigor diante de infratores contumazes da legislação. Afinal, as regras trabalhistas

são um piso normativo fixado pela nossa sociedade, nos termos do art. 7º da Constituição Federal:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; [...]

Uma relação de emprego protegida é o primeiro direito de todos os trabalhadores. O referido dispositivo da Carta Maior é o principal fundamento para que fraudes trabalhistas sejam afastadas. Um contrato de trabalho, aplicável a uma multidão de trabalhadores, mas camuflado sob a rubrica do trabalho autônomo de um *parceiro*, significa uma grave violação ao preceito constitucional. Se a relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego, como afirma o art. 442 da CLT, há um genuíno direito dos trabalhadores em ter essa relação de emprego protegida e reconhecida. Para essa finalidade, os operadores do direito em geral devem perceber que a primeira parte do inciso I proclama, com todas as letras, ser também direito fundamental de todos os trabalhadores urbanos e rurais brasileiros, a partir do momento em que prestem serviços a uma pessoa física ou jurídica nas condições previstas nos arts. 2º e 3º da CLT, o direito ao reconhecimento da correspondente relação de emprego e o respectivo contrato de trabalho (PIMENTA; PORTO; ROCHA, 2020, p. 59).

No entanto, como todas as normas trabalhistas atendem ao princípio universal da proteção ao hipossuficiente, a solução calculada por EPPD para a manutenção do modelo de negócios no Brasil foi o escape aos padrões normativos, outra característica do neoliberalismo. Paralelo a isso, altos índices de desemprego continuam forçando motoristas, entregadores e outros trabalhadores plataformizados para o trabalho mediado por aplicativos, cuja marca principal é a precarização. As plataformas digitais têm incrementado a hierarquização e, no limite, também tem potencializado os casos de trabalho escravo contemporâneo. O novo cenário de plataformização do trabalho contribui para a reestruturação de uma nova hierarquia das modalidades de trabalho, que começa no topo da administração empresarial e decresce ao encontro de ofícios cada vez menos remunerados, desprovidos de empoderamento e estabilidade, e ainda há a estratificação em declive até as formas de trabalho sem qualquer tipo de remuneração e o trabalho análogo ao de escravo (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 81).

A Uber e assemelhadas se beneficiam do Estado mínimo e impulsionam governos a diminuir índices de arrecadação de impostos, reduz a renda dos motoristas e demais obreiros e transfere riscos previdenciários aos próprios trabalhadores (UGT, 2019, p. 11).

O capitalismo de plataforma quer a redução do Estado, mas precisa da ajuda do Estado para seu desiderato. Segundo a AMOBITEC, associação patronal que representa as plataformas de transporte no país: “A colaboração entre atores públicos e privados é essencial para promoção de uma mobilidade mais inteligente” (AMOBITEC, 2021). As plataformas digitais têm uma meta ambiciosa de não apenas fragilizar os setores tradicionais de taxis, mas também avançar sobre o transporte coletivo, apostando na integração multimodal e na *advocacy* por políticas públicas para sua expansão hegemônica:

O MaaS (*Mobility as a Service*) é uma linha de ação para a implementação de políticas públicas de mobilidade que busca facilitar o acesso aos diversos serviços de transporte e promover o uso eficiente e sustentável da infraestrutura de transporte. Essa integração promove a complementaridade entre os serviços e aumenta o nível de acessibilidade da sociedade ao sistema de transporte urbano, ampliando o acesso da população às oportunidades da cidade (AMOBITEC, 2021).

Como se vê, os dirigentes de empresas imputam suas dificuldades primeiramente ao Estado, a quem pedem ajuda, ao invés de a si mesmos (SUPIOT, 2020, p. 166) e, no caso das plataformas digitais, isso não é diferente.

É preciso muita atenção a tais movimentos empresariais e a reação do Estado e da sociedade deve ocorrer o mais rápido possível, porque o número de trabalhadores superexplorados não para de crescer no Brasil. A OIT (2016) aponta que o setor de serviços, em 2013, correspondia à metade de todo o emprego mundial, cuja elasticidade da demanda é muito maior do que no setor industrial. Apesar de ser um serviço típico do setor terciário (condução de passageiros), a Revolução Industrial 4.0 indica que os setores da agricultura, indústria e serviços atualmente estão embaralhados (MIGUÉLEZ, 2018, p. 149). É preciso canalizar as energias, portanto, para observar e barrar essa tendência, visto que se a uberização espalhar-se nos setores primário e secundário da economia, pode-se chegar a paradigmas

nunca dantes vistos de precarização. Ou seja, outro risco iminente decorre da possível contaminação de tal modelo de contratação para os demais setores econômicos, ocasionando uma concorrência empresarial ainda mais aguda. Acaso ocorra essa expansão, movimento que vem sendo confirmado, a própria existência da legislação trabalhista — e das respectivas instituições — pode estar em perigo.

Se o modelo tradicional de contratação de empregados legitimado pelo ordenamento jurídico pode estar em risco, a subordinação do trabalhador perante o capitalista mantém-se intacta. Tudo o que este pesquisador fez durante a experiência de campo foi exatamente o que a Uber esperava, em um cenário de subalternidade. As expectativas da plataforma foram atendidas, assim como ocorre na quase totalidade das situações que envolvem a maioria dos motoristas de app que prestam serviços à empresa. A isto se chama sujeição, pois se há obediência, há subordinação. A pesquisa buscou entender o mecanismo de subordinação implantado pela Uber, compreender por que ele surge, subsiste e se transforma. Mas sem um forte compromisso estatal para pôr fim à precarização instalada pelas EPPD de transporte, todo o trabalho empreendido pelo conhecimento científico até o momento pode ter sido em vão.

Diante do diagnóstico apresentado, deve-se, a partir de agora, refletir sobre o que pode ser feito com o objetivo de proteger os trabalhadores plataformaizados, partindo-se da premissa de que nenhuma sociedade pode ser estável quando uma categoria inteira de trabalhadores trabalha todo dia, e o dia todo, com desgosto (WEIL, 1996, p. 174).

3. Posições hermenêuticas

A discussão atual sobre se a uberização comporta subordinação em muito se assemelha à discussão presente nas décadas de 1930 e 1940 no Brasil sobre a existência de subordinação no trabalho a domicílio:

Os trabalhadores a domicílio, trabalhando quando querem, onde querem, são ligados por um contrato de trabalho (e não por um contrato de locação de obra), desde que trabalhem exclusivamente para uma casa e que recebam desta casa uma quantidade de trabalho suficiente para os ocupar todo o tempo (Aresto de 20 de março de 1934) (MORAES FILHO, 1994, p. 137).⁽¹⁾

(1) O trabalhador em domicílio seria um legítimo assalariado já que não possui os instrumentos de trabalho, recebe a matéria-prima do seu empresário e trabalha para ele e por sua conta, dele recebendo salário (MORAES FILHO, 1994, p. 55).

O trabalho a domicílio, inicialmente considerado autônomo, foi tido como potencialmente subordinado, assim como o trabalho intelectual, o teletrabalho, o trabalho doméstico de diaristas, a atividade dos falsos autônomos/parceiros/cooperados ou dos altos empregados, ainda que durante muito tempo tenha sido objeto de controvérsias.

Há quatro entendimentos contemporâneos sobre o vínculo entre trabalhadores plataformizados e as respectivas EPPD, classificados quanto à gradação de direitos que oferecem: 1) o trabalho uberizado é nitidamente subordinado e como tal se enquadra como relação de emprego, ainda que se esteja diante de uma nova subordinação – algorítmica; 2) a atividade compreende um *tertius genius* de trabalho parassubordinado, mesclando elementos de autonomia com subordinação; 3) os trabalhadores de plataformas digitais são autônomos com alguns direitos trabalhistas básicos, como limitação de jornada de trabalho, salário mínimo hora, saúde e segurança laboral, e proibição de condutas discriminatórias⁽²⁾; 4) o trabalho uberizado é a materialização de um trabalho autônomo exclusivamente regido pelo contrato firmado entre as partes.

Para grande parte dos doutrinadores, prevalece o critério da subordinação como definidor da relação de emprego, pois, nessa perspectiva, não se trata de um trabalho com menor dependência ou subordinação (SIGNES, 2015, p. 6). O poder de direção e supervisão continuam sendo necessários, e mesmo ampliados, para motoristas da Uber e outras plataformas digitais.

O novo conceito juslaboral da subordinação algorítmica já está abrangido pela subordinação clássica. Se a sociedade está em permanente transformação, uma regulamentação que vise regular, a cada década, as principais alterações ocorridas na morfologia do trabalho, estará sempre em crise. O conceito de subordinação previsto nos arts. 2º e 3º da CLT tem prevalecido desde 1943, mas a nova categoria doutrinária dá margem à ideia de que não há empregadores (a empresa não se reconhece como tal, ao passo que o trabalhador se enxerga como uma *empresa*), ao sugerir que são os algoritmos e a inteligência artificial que comandam os trabalhadores. Leva a crer que as máquinas se autoprogramam e que a fixação de preços e salários se dá por critérios difusos que não passam pelo controle dos detentores do aplicativo. Os trabalhadores, pelo fato de também se beneficiarem

(2) Parte da jurisprudência nacional tem se direcionado neste sentido e a Lei n. 14.297/2022, aplicável a entregadores por aplicativos, corrobora essa perspectiva.

dos algoritmos pela expansão dos seus parques rendimentos, informações e redes de contato, podem interpretar que não são subordinados a ninguém, pois a plataforma seria uma mera intermediária em relação à demanda de passageiros.

Só o homem pode subjugar o homem (WEIL, 1996, p. 338). Logo, quem subordina os motoristas e trabalhadores plataformizados são as empresas e não os aplicativos. Ademais, não se pode desconsiderar que, em muitos casos, a inteligência artificial e a dataficação são apenas aspectos secundários e complementares de atividades empresariais tradicionais, como verificado empiricamente no transporte de passageiros do caso Uber, não se devendo cair no falso discurso de que se está diante de uma tecnologia inovadora ou de um novo capitalismo, capazes de subverter paradigmas do direito do trabalho.

Se o Estado brasileiro é reconhecidamente capitalista, se o direito do trabalho é também capitalista, a tecnologia impulsionada por plataformas digitais é, necessariamente, uma tecnologia capitalista. A subordinação do trabalhador é, portanto, fundamental para esse sistema econômico marcadamente tecnológico, razão pela qual deve o direito do trabalho utilizar-se dos mesmos paradigmas da subordinação em uma relação de emprego.

A omissão estatal em controlar um poder econômico que, por sua vez, sequestrou a maior parte dos benefícios que o progresso tecnológico e científico proporcionam, pode acarretar a corrosão da democracia, da pacificação social e até mesmo da soberania de alguns Estados.

Para o debate lúcido, em primeiro lugar, é preciso o abandono da naturalização dos fatos. Não procedem, assim, as afirmações de que a geolocalização é uma exigência do aplicativo, o ranqueamento é uma necessidade para a plena confiança do mercado, ou que o algoritmo é o verdadeiro chefe, desconsiderando-se que todo e qualquer mecanismo dessa categoria foi pensado e deliberado por pessoas que possuem a titularidade do capital da empresa. Também é preciso afastar o caráter apocalíptico que eventual regulação mais rígida costuma provocar como reação. Não há evidências empíricas que permitam concluir que, se houver o registro em carteira, o sistema ficará inviabilizado ou que, se o vínculo for reconhecido, as plataformas exigirão que todos os motoristas trabalhem oito horas por dia. O

educador Paulo Freire (1987) já realçava, na década de 1990, o caráter fatalista inerente ao discurso dos opressores e a imprescindibilidade dos mitos para manutenção do *status quo*:

O mito, por exemplo, de que a ordem opressora é uma ordem de liberdade. De que todos são livres para trabalhar onde queiram. Se não lhes agrada o patrão, podem então deixá-lo e procurar outro emprego. O mito de que esta “ordem” respeita os direitos da pessoa humana e que, portanto, é digna de todo apreço. O mito de que todos, bastando não ser preguiçosos, podem chegar a ser empresários – mais ainda, o mito de que o homem que vende, pelas ruas, gritando: “doce de banana e goiaba” é um empresário tal qual o dono de uma grande fábrica [...] (FREIRE, 1987, p. 86).

O algoritmo intensifica a subordinação, mas a lógica libertária do trabalhar “se, quando e onde quiser” é a mesma utilizada, de forma enfadonha, pelo patronato para fugir da legislação trabalhista, desde o surgimento das modalidades de salário por produtividade. A gestão por algoritmo não é, essencialmente, uma inovação de conteúdo, pois ela tem características semelhantes ao pagamento por produtividade ou salário por peça (MARX, 2015, p. 759).

Parece frágil, também, a tese de que a manifestação do poder diretivo é mais sutil e menos explícita à primeira vista. Para alguns autores, as empresas proprietárias das plataformas digitais de trabalho excluem do seu modelo organizativo o método clássico da hierarquia funcional e incluem uma gama de liberdade para o trabalhador no tocante à ativação e desativação, dificultando a visualização e caracterização da subordinação jurídica e do controle, pois não há um sujeito hierarquicamente superior para emitir ordens, e porque cabe ao trabalhador definir o dia de trabalhar, a duração da sua jornada e seu período de descanso (ABÍLIO, 2019, p. 6; OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 7). No entanto, o que a pesquisa de campo permitiu compreender é que as plataformas possuem um modelo organizativo com definida hierarquia funcional e que a liberdade de ativação e desativação não tem sido constatada empiricamente, mas apenas *in potentia*. Esse suposto autocontrole e independência, típico do salário por peça, existe desde o momento em que parte da produção foi transferida para a responsabilidade dos obreiros, mas corresponde à mesma tática de ocultação do contrato de trabalho.

Quanto ao potencial enquadramento do trabalho uberizado como modalidade de parassubordinação, a pesquisa empreendida comprovou que essa modalidade não se adequa ao conceito doutrinário surgido na Itália. A etnografia evidenciou que conduzir automóveis por meio de plataformas não é um trabalho mais flexível, nem tampouco um ofício com uma subordinação mais suave. A pesquisa de campo permitiu trazer à tona, ainda, a subordinação do trabalhador às condições materiais do trabalho, em uma dimensão mais profunda, que dispensaria o resgate de critérios como a dependência econômica. A completa subordinação do operário à empresa e àqueles que a dirigem radica na estrutura da fábrica e não no regime de propriedade (WEIL, 1996, p. 283).

A terceira corrente — autônomos com alguns direitos — tem sido referendada por algumas decisões judiciais do TST, STF e instâncias inferiores, e por atitudes patronais que reconhecem alguns direitos básicos aos motoristas e entregadores de aplicativos, apesar de enquadrados como autônomos, mas esse pacote de direitos é insuficiente para garantir um patamar de trabalho decente aos mesmos. A sistemática imposta pela Uber de um salário por peça variável, associado com a fixação de metas, é fator de incentivo à precarização que foi constatada, e implica na mais completa mercadorização *polanyiana* do trabalho humano, em um quadro de inescapável indignidade (POLANYI, 2000).

A quarta corrente, que pode ser vista como desreguladora, defende o enquadramento do trabalho de motoristas de aplicativo como um trabalho autônomo, mas há poucos defensores na literatura pesquisada, ainda que seja o entendimento ainda majoritário da jurisprudência brasileira e da própria plataforma. Quem concorda com a identificação do trabalho uberizado regulado exclusivamente por um direito civil característico do século XIX, normalmente, assim o faz por pressupor uma crise nos critérios atuais de identificação do trabalho subordinado. Os entusiastas dessa nova modalidade de contratação enxergam que a regulação trabalhista tradicional inviabilizaria o negócio das plataformas digitais.

Para Porto e Silva (2019, p. 350), por exemplo, “o engessamento proposto pelos defensores da aplicação da legislação trabalhista acaba por fulminar a estrutura de incentivos e sobretudo em tornar inviável a manutenção da oferta de viagens e a qualidade do serviço [...]”. Em caráter catastrófico, enquadrar o trabalho uberizado na legislação trabalhista poderia inviabilizar economicamente o funcionamento da plataforma (PORTO;

SILVA, 2019, p. 352). Submeter essas novas modalidades de trabalho a uma roupagem jurídica tradicional seria uma ameaça contra o surgimento do trabalho virtual, com consequências negativas para os trabalhadores, os consumidores, as empresas e a economia (HARRIS; KRUEGER, 2015, p. 8).

Mais uma vez, a discussão pública de questões políticas acerca da regulação de certos temas é interrompida pela invocação de argumentos autoritários de natureza jurídica ou econômica, como a ideia de que o assunto já está fixado pelos tribunais (HESPANHA, 2018, p. 69) ou que, se a carteira de trabalho for assinada, a empresa pedirá falência.

Ocorre que mesmo autores mais progressistas podem estar dando munção para teóricos desreguladores, pois, ao mesmo tempo em que uma parte da doutrina admite um maior controle, aceita a premissa de uma menor subordinação:

El trabajo moderno, a través de redes virtuales, se configura con una menor subordinación y una mayor libertad para el trabajador a la hora de realizar su trabajo. A pesar de ello, se observa que la plataforma virtual retiene gran parte del control sobre la forma en la que se presta el servicio (SIGNES, 2015, p. 6).

Acreditar que se está passando por um processo de maior autonomia ou de fragmentação ou heterogeneidade do direito do trabalho, ou que as relações sociais estão se tornando mais complexas ou mais fluidas, pode corresponder à aceitação, voluntária ou não, de um discurso empresarial que tem um propósito claro de evasão às normas para o fim de barateamento de custos de produção. As expressões *envelhecimento*, *desaparecimento*, *insuficiência*, *desestruturação*, *incerteza* ou *zona cinzenta* dão um tom caótico ao debate e acabam por contribuir para uma ideia de esvaziamento do direito do trabalho e necessidade de uma nova regulação. Afirmar que velhos conceitos não conseguem dar conta de novas tecnologias e mudanças sociais tem sido uma prática comum.

Nesse sentido, Carelli (2011, p. 56) concorda com Le Goff (1995) quando acredita que o que estamos vendo são hábitos novos da velha subordinação, a exigir um ajuste ou recomposição da figura: a flexibilidade traz consigo constrições de dependência e controle diversificados por plataformas tecnológicas, mas a subordinação continua a irrigar e estruturar a relação salarial. A apregoada crise do direito do trabalho e da subordinação jurídica, a necessidade de regulação da parassubordinação e de formas con-

tratuais situadas em zonas cinzentas ou atípicas, ao fim e ao cabo, podem significar a adesão ao mantra das empresas capitalistas, uma crise que não se verifica, contudo, nos balanços contábeis das corporações inseridas na chamada economia de compartilhamento.

Seria sedutor, do ponto de vista acadêmico, advogar pela criação de uma nova categoria de subordinação, como uma *neosubordinação*, uma subordinação algorítmica ou o resgate a uma parassubordinação. No entanto, os conceitos de autonomia e subordinação são dicotômicos porque o sistema capitalista assim o exige: onde está presente a autonomia, não há subordinação. Onde há relação de emprego, não há margem para autonomia. Não há, também, motivos para se resgatar a ideia de uma subordinação com contornos fordistas. As diretrizes fordistas da subordinação, que envolvem a fixação de jornadas e postos de trabalho, não mais são necessárias – no momento atual – para que grande parte das atividades econômicas digitais gere lucros, mas a subordinação continua sendo fundamental para tais propósitos.

O trabalho que interessa ao sistema capitalista é o trabalho dominado, dependente e subordinado, aquele em que o produto final não fica nas mãos de quem o produziu, mas sim aquele que é transferido para quem investe e assume os riscos do negócio (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 83). Em outras palavras, o capitalista é quem continua sendo o dirigente dos trabalhadores.

Em se conformando a manutenção de poderes nas relações existentes entre patrões e empregados, quais as perspectivas de futuro?

4. Perspectivas

Prestar atenção naquilo que é objeto de interesse e de protesto dos trabalhadores pode ajudar, para os propósitos deste artigo, na tarefa de definir os próximos passos. A escuta atenta aos reclamos dos motoristas e demais trabalhadores digitais pode dar boas pistas para essa finalidade, pois a lista concreta das dores dos operários fornece, também, a lista das coisas a modificar (WEIL, 1996, p. 421).

Nesse sentido, muitos motoristas entrevistados durante a etnografia afirmaram não querer a assinatura da CTPS. É certo que o direito do trabalho e a simples ideia de uma subordinação, às vezes, são aspectos temidos pelos trabalhadores como vetores de submissão e perda de uma possível

autonomia. Mas a aplicação do direito do trabalho aos trabalhadores de plataformas daria a essa matéria a oportunidade de demonstração de que ela pode limitar o poder de uns (empregadores), sem reduzir a liberdade de outros (empregados) (DOCKÈS, 2020, p. 242).

Deve ser lembrado, ainda, que vige, no ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o que implica na permanência de todas as vantagens e benefícios atualmente existentes para os motoristas e demais trabalhadores plataformizados em atividade. Além disso, deve-se envolver os consumidores nesta ampla discussão para que aceitem, juntamente com as plataformas, remunerar os motoristas e trabalhadores digitais em níveis salariais condignos.

A luta sindical é outra frente para melhoria das condições de trabalho. Em 2016, trabalhadores da Loggi fizeram greve, apoiados pelo Sindicato dos Motofretistas de São Paulo (BARBATO; MOURA, 2020), mesmo ano em que a primeira notícia de greve contra aplicativos no cenário mundial foi registrada no Reino Unido. No Brasil, o dia 1º de julho de 2020 ficou conhecido como o Breque dos Apps, mobilização nacional cuja pauta foi o aumento do valor mínimo e por quilômetro da corrida, seguro de vida, contra roubos e acidentes, fim dos bloqueios indevidos e licença remunerada em casos de afastamento por Covid-19, ocasião em que movimentos como o Entregadores Antifascistas se organizaram desde então (PSKOWSKI; VILELA, 2020; SANTANA; BRAGA, 2020).

Espalharam-se pela América Latina greves e protestos contra condições perigosas de trabalho, baixas remunerações, riscos de acidentes, pandemia e autoritarismo das plataformas. Um sindicato dinamarquês assinou um acordo coletivo de trabalho com a plataforma Hilfr, que fornece trabalho doméstico em residências particulares, para que, após a realização de 100 horas de trabalho por mês, as trabalhadoras passem a gozar da categoria de empregadas — e não apenas como *freelancer* — com direito a salário-mínimo, licença médica, descanso em feriados, limitação de horas diárias de trabalho e proteção contra dispensa arbitrária (STEFANO, 2018). Na Espanha, a plataforma Deliveroo comunicou, em 19 de junho de 2017, que seus profissionais podem ser enquadrados na modalidade *Trabajador Autónomo Economicamente Dependente* (TRADE) (autônomo, mas dependente economicamente de um prestador de serviço), caso afirmem ganhar pelo menos 75% de sua renda com o aplicativo (PANIÁGUA, 2017). Outra plataforma de transportes da Suécia (Bzzt) firmou acordo coletivo com o

sindicato dos motoristas garantindo-lhes os mesmos direitos dos taxistas (STEFANO *et al*, 2021), enquanto iniciativas semelhantes têm ocorrido em outros países da Europa.

O movimento paredista poderia ser uma alternativa de contundente resistência, afinal, as greves no setor de logística atingem as entranhas da sociedade capitalista moderna (CANT, 2021, p. 163), como a paralisação dos caminhoneiros também evidenciou, em 2018, no Brasil. Se o vínculo entre trabalhadores uberizados é totalmente esporádico e sem qualquer sentimento de gratidão ou fidelidade do empregado para com a plataforma, nada impede uma paralisação coletiva ou desligamentos massivos da plataforma a qualquer momento (CANT, 2021, p. 135). A empresa não visualizou, ainda, os riscos de ter essa mão de obra, supostamente autônoma, como um fator que pode desencadear greves generalizadas que irão causar sérios prejuízos financeiros e desconfiança permanente por parte dos seus usuários. No entanto, não se deve esquecer que o famigerado “preço dinâmico”, manipulável pela plataforma em um contexto de salário por peça, funciona como um impedimento eficaz para neutralizar greves desse gênero, uma vez que diante da paralisação de um grupo em uma zona da cidade, a plataforma pode alterar imediatamente o aplicativo, para incrementar a tarifa dinâmica naquelas regiões, estimulando outros motoristas — mesmo aqueles que se encontrem ociosos — a se deslocarem para aquele local do mapa e, assim, esvaziar qualquer movimento coletivo⁽³⁾.

Nada impede, ainda, a título de prognósticos, a pressão por estratégias paralelas com vistas a uma agenda de trabalho decente para estes empregados como, por exemplo, o pleito político de estatização de plataformas (CAMPBELL, 2020). Governos municipais também estão investindo em criar suas próprias plataformas, como Madri e Berlim, e outros estão estabelecendo parcerias com empresas privadas para a viabilização de soluções, como em Boston (AMOBITEC, 2021), assim como também é possível a formação de cooperativas de motoristas (GROHMANN, 2018). O município de Araraquara/SP, por sua vez, criou um aplicativo que intermedia o transporte de passageiros com a cobrança de uma taxa simbólica de

(3) Essa medida consistiria em conduta anti-sindical vedada pela legislação brasileira na Lei n. 7.783/1989: “Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. Parágrafo único – É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14”.

5% sobre a corrida como forma de incentivo ao cooperativismo (SOUZA, 2022).

Pautas como o cooperativismo de plataformas entendem que o Estado não é o centro único do poder político e a fonte exclusiva de toda a produção do direito. Ainda assim, o papel do Estado é fundamental para efetivação dessa política pública e de outras responsabilidades sociais (MARSHALL, 1967, p. 78). Por exemplo, diante do encerramento de atividades da plataforma Uber Eats no Brasil e do reconhecimento de que se trata de um serviço essencial, como a pandemia evidenciou, o Estado poderia assumi-la, nos moldes do art. 37 da Lei n. 8.987/95, em uma espécie de encampação, enquanto ato de retomada pelo poder público de uma concessão, por meio de compensação, com indenização ao concessionário mediante lei específica, por se tratar de uma atividade de interesse público.

Dessa forma, deve-se promover, urgentemente, o reconhecimento coletivo da relação de emprego entre trabalhadores platformizados e empresas como a Uber, enquanto tais medidas de democratização ainda estão em um horizonte utópico, pois, quanto mais o tempo passa, mais direitos trabalhistas estão sujeitos à prescrição processual quinquenal (art. 11, da CLT) e mais difícil se torna para o Estado brasileiro regular esse tipo de relação jurídica.

A etnografia e demais técnicas de pesquisa aqui utilizadas demonstraram que o trabalhador brasileiro se mostra resignado em: trabalhar por mais de 12 horas por dia; receber salários inferiores ao mínimo previsto em lei; não gozar de férias ou tempo de descanso para refeições; arcar com os riscos do negócio, tudo como forma de auferir alguma renda. Exatamente pelo fato de que isso está acontecendo porque eles “querem” é que o Estado brasileiro deve regular prontamente essa relação jurídica, privilegiando atores com maior estatura institucional e melhor estrutura administrativa para fins probatórios e de observância às regras processuais com esta finalidade, como o Ministério Público do Trabalho, a Inspeção do Trabalho e a Justiça do Trabalho.

Esse debate sobre o reconhecimento do trabalho uberizado como uma relação de emprego deve ser trazido para dentro do Estado, local privilegiado para consolidar posições políticas que geram repercussões para o interesse público. Como ressaltam Filgueiras e Antunes (2020), nunca foi tão fácil para o Estado reconhecer esse vínculo de emprego pois, pela primeira vez na história, o tempo de trabalho efetivo, o tempo à disposição, a

remuneração mensal ou diária, podem ser computados com extremo rigor, visto que o aplicativo a tudo consigna e registra. Os autores afirmam que a:

[...] identificação de todos os aspectos da relação de emprego, antes dependente de testemunhas, papéis e inspeções *in loco*, agora se encontra minuciosa e detalhadamente disponível na rede e nas bases de dados das empresas, para cada trabalhador/a, individual ou coletivamente: jornadas de trabalho, descansos, pagamentos, tarefas etc. (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 39).

Diante de um código-fonte guardado “a sete chaves”, os campos técnicos, jurídicos e científicos tiveram, até o momento, que se conformar com as interpretações possíveis dessa realidade. O capitalismo de plataforma inaugurou um universo atípico e vasto que ainda demandará muitos anos de compreensão científica acadêmica e que, ainda, assim, terá dificuldades de desvendamento, tendo em vista que são informações de milhões de trabalhadores e bilhões de corridas, tarefas ou serviços protegidos por algoritmos que os Estados nacionais ainda não tiveram a determinação resoluta de assimilar.

O Estado concorrencial implementado historicamente pelo neoliberalismo não é o Estado árbitro de interesses, mas um Estado que tem sido *parceiro* dos interesses oligopolistas na guerra econômica mundial (DARDOT; LAVAL, 2016, p. 283). Por uma coincidência léxica, o Estado brasileiro tem se mostrado *parceiro* das EPPD quando renuncia sua regulação estatal, quando aceita nos seus hospitais motoristas de app e entregadores acidentados através do Sistema Único de Saúde, quando paga benefícios previdenciários sem a respectiva contraprestação da plataforma, ou quando não cobra adequadamente os impostos devidos. Mas agora é a hora de se chamar as plataformas à responsabilidade para que elas sejam também *parceiras* do Estado e da sociedade, demonstrando sua boa-fé através, principalmente, da assinatura da carteira de trabalho dos *seus* trabalhadores.

É certo que, ainda que os tribunais imponham a natureza celetista aos trabalhadores plataformizados, permanece o desafio de conferir premissas do trabalho decente não apenas aos trabalhadores da *gig economy*, como também aos trabalhadores formais temporários, com contratos por prazo determinado, terceirizados, parassubordinados ou mesmo intermitentes (*zero hour contracts*) (STEFANO, 2016b, p. 7). Esse primeiro passo

voltado às plataformas de transporte e entrega de refeições seria muito importante para servir de efeito amostral para outras empresas do capitalismo de vigilância.

5. Conclusão

Do ponto de vista justralhista, em verdade, só há dois tipos de plataformas de trabalho: plataformas de trabalho autônomo ou plataformas de emprego disfarçado.

A subordinação continua sendo o principal elemento da relação de emprego, mas ela pode ser visualizada tanto por um ponto de vista jurídico, como também por um viés extrajurídico. O fundamento da subordinação é jurídico, porque decorrente do contrato de trabalho, o que não significa que a subordinação é um fenômeno exclusivamente jurídico, como sinalizado muitas vezes ao longo da pesquisa experimental. O pressuposto contratual explica a subordinação sob o viés do mundo do direito, mas um conjunto de elementos factuais, não exclusivo de manifestações decorrentes de relações pessoais, tais como ordens diretas ou verbais, também pode servir de instrumento para a caracterização dessa subordinação jurídica.

Nesse contexto, a crise do direito do trabalho pode estar não em suas teorias, mas sim em um sistema de justiça mundial que vem, aos poucos, cedendo terreno a narrativas empresariais de uma pretensa inovação, tecnologia, modernização e flexibilidade, incompatíveis com a relação de emprego tradicional.

Neste artigo, acredita-se que restaram demonstrados os riscos da desproteção dos trabalhadores platformizados e porque Estados devem protegê-los. Isso foi feito com a ajuda da metodologia de observação participante realizada durante um período de 4 meses na Região Metropolitana de Salvador/BA. Após conduzir uma pesquisa completa sobre a forma de trabalho de um motorista da Uber, conjugada com a análise dos contratos firmados com Uber e de decisões judiciais, realização de entrevistas e o acesso a grupos virtuais (WhatsApp) e presenças de motoristas, chegou-se à conclusão de que os processos de trabalho da plataforma são caracterizadores de uma subordinação clássica.

Por óbvio que a ideia não é inviabilizar o modelo de negócios semelhantes ao da Uber, mas sim adaptá-lo aos interesses sociais mais gerais, tornando-o mais democrático e menos precarizante. Se ficou demonstrado

que as plataformas controlam os trabalhadores, também é evidente que os motoristas em nada controlam as EPPD, e uma luta por maior simetria nesta relação seria o passo seguinte a ser tentado.

Referências

ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, Valparaíso, v. 18, n. 3, nov. 2019. Disponível em: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v18n3/0718-6924-psicop-18-03-41.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2021.

ALOISI, A.; STEFANO, V. de. Regulation and the future of work: the employment relationship as an innovation facilitator. *International Labour Review*, v. 159, n. 1, p. 47-69, 2020.

AMOBITEC. A nova mobilidade no Brasil. São Paulo: AMOBITEC, 2021. Disponível em: <https://amobitec.org/wp-content/uploads/2021/09/A-Nova-Mobilidade-no-Brasil-AMOBITEC.pdf>. Acesso em: 4 jun. 2022.

BARBATO, M. R.; MOURA, N. C. O controle ilimitado das empresas-plataforma na sociedade da vigilância e os impactos nas greves. *Revista Estudos Institucionais*, Rio de Janeiro, v. 6, n. 3, p. 1253-1268, set./dez. 2020. Disponível em: <https://www.estudosinstitucionais.com/REI/article/view/538/595>. Acesso em: 5 jun. 2021.

CAMPBELL, J. Deveríamos transformar os aplicativos de entrega em um serviço público de alimentação. *Jacobin*, 28 mar. 2020. Disponível em: <https://jacobin.com.br/2020/03/deveriamos-transformar-os-aplicativos-de-entrega-em-um-servico-publico-de-alimentacao/>. Acesso em: 21 jan. 2021.

CANT, C. *Delivery fight!* A luta contra os patrões sem rosto. Tradução de Alexandre Boide. São Paulo: Veneta, 2021.

CARELLI, R. L. *O mundo do trabalho e os direitos fundamentais: o Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores*. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris, 2011.

DARDOT, P.; LAVAL, C. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

DOCKÈS, E. Os empregados das plataformas. In: ROCHA, C. J.; ABAURRE, H. E. A.; PORTO, L. V. (Orgs.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana*. São Paulo: Tirant Lo Blanch Brasil, 2021. v. 2. p. 230-243.

FILGUEIRAS, V. A.; ANTUNES, R. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901/pdf>. Acesso em: 16 maio 2021.

FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

GIDDENS, A. *A constituição da sociedade*. 3. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

GORZ, André. *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1982.

GROHMANN, R. Cooperativismo de plataforma e suas contradições: análise de iniciativas da área de comunicação no Platform. *Coop. LIINC em Revista*, v. 14, n. 1, jun. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.18617/liinc.v14i1.4149>. Acesso em: 3 dez. 2022.

HARRIS, S. D.; KRUEGER, A. B. *A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”*. Washington, DC: Brookings, 2015.

HESPANHA, A. M. *O direito democrático numa era pós-estatal: a questão política das fontes do direito*. Lisboa: António Manuel Espanha, 2018.

MARSHALL, T. H. *Cidadania, classe social e status*. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARX, Karl. *O Capital-Livro 1: crítica da economia política. Livro 1: o processo de produção do capital*. São Paulo: Boitempo, 2015.

MIGUÉLEZ, F. *Revolución Digital Y Futuro del Empleo. Anuario IET: Presente y futuro del trabajo*, 2018, vol. 5, UAB, p. 147-161.

MORAES FILHO, E. *Trabalho a domicílio e contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

OJEDA, F. G. Capitalismo de datos. Plataformas y co-working. *Revista Sociedad*, Buenos Aires, n. 39, p. 18-30, out. 2019. Disponível em: <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/revistasociedad/article/view/5087/4221>. Acesso em: 17 maio 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). *El empleo atípico en el mundo: retos y perspectivas*. Ginebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534522.pdf. Acesso em: 3 dez. 2022.

OLIVEIRA, M. C. S. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFBA*, Salvador, v. 31, n. 1, p. 33-76, jan./jun. 2021.

OLIVEIRA, M. S. C.; CARELLI, R. L.; GRILLO, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, out./dez. 2020. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080/35864>. Acesso em: 17 maio 2021.

PIMENTA, J. R. F.; PORTO, L. V.; ROCHA, C. J. A dependência econômica como critério identificador da relação de emprego. In: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V. (Orgs.). *O Mundo do Trabalho e a 4ª Revolução Industrial*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, p. 34-54.

PANIÁGUA, E. Deliveroo anuncia mudanças em contratos dos seus concessionários. *El Mundo*, Seção Economía, Madri, 19 jun. 2017. Disponível em: <http://www.elmundo.es/economia/empresas/2017/06/19/5947bd4bca4741fel1f8b45e6.html>. Acesso em: 14 mar. 2022.

POLANYI, Karl. *A grande transformação*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

PORTO, E. G.; SILVA, P. J. Estudo comparativo da tributação sobre os diferentes regimes de trabalho do motorista de aplicativo: ensaio sobre como a legislação trabalhista é capaz de prejudicar uma sociedade. *Repertório de Jurisprudência IOB*, São Paulo, v. 2, n. 10, p. 360-349, maio 2019.

PSKOWSKI, M.; VILELA, R. 'They Aren't Anything Without Us': Gig Workers Are Striking Throughout Latin America. *Vice, Seção Motherboard*, 11 ago. 2020. Disponível em: <https://www.vice.com/en/article/jgxazk/they-arent-anything-without-us-gig-workers-are-striking-throughout-latin-america>. Acesso em: 16 maio 2021.

ROCHA, C. J.; PORTO, L. V.; ABAURRE, H. E. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on demand no direito brasileiro. In: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V. (Orgs.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

SANTANA, M. A.; BRAGA, R. #BrequeDosApps: enfrentando o uberismo. *Blog da Boitempo*, 27 maio 2020. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2020/07/25/brequedosapps-enfrentando-o-uberismo/>. Acesso em: 21 jan. 2021.

SIGNES, A. T. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. R. (Coords.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 28-43.

SOUZA, Ilan Fonseca. Na pista com a Uber: uma etnografia. *Revista Direito e Práxis*, 2022.

SOUZA, F. Araraquara (SP) adota “Uber” próprio: motorista fica com 95% da tarifa. *UOL Economia*, 1º fev. 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2022/02/01/araraquara-sp-bibi-mob-aplicativo-transporte.htm>. Acesso em: 5 fev. 2022.

STANDING, G. *O precariado: a nova classe perigosa*. Tradução: Cristina Antunes. 6. reimp. Belo Horizonte: Autêntica, 2020. (Invenções Democráticas, v. IV).

STEFANO, V. D. *The rise of the “just-in-time workforce”*: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Geneva: ILO, 2016b.

STEFANO, V. D. Collective bargaining of platform workers: domestic work leads the way. *Regulating for Globalization*, 2018. Disponível em: regulatingforglobalization.com/2018/12/10/collective-bargaining-of-platform-workers-domestic-work-leads-the-way/. Acesso em: 16 jan. 2021.

STEFANO, V. D. et al. Platform work and the employment relationship. *ILO Working Papers*, Geneva, n. 27, fev. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/legacy/english/intserv/working-papers/wp027/index.html#ID0EIC>. Acesso em: 25 dez. 2021.

SUPIOT, A. Crowdwork, Trabajo em Función de la Demanda Vía App y Trabajo Decente. In: ROCHA, C. J.; PORTO, L. V. (Orgs.). *O mundo do trabalho e a 4ª revolução industrial: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana*. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020. p. 206-229.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE ESPAÑA (UGT). Servicio de Estudios de la Confederación. El trabajo en las plataformas digitales de reparto. *Estudios*, n. 1, set. 2019. Disponível em: <https://www.ugt.es/sites/default/files/el-trabajo-en-las-plataformas-digitales-de-reparto-ugt.pdf>. Acesso em: 4 dez. 2022.

WEIL, S. A condição operária. In: BOSI, E. (Org.). *Simone Weil: a condição operária e outros estudos sobre a opressão*. 2. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

**Recurso de Revista em Processo
de Execução de Termo de Ajuste de
Conduta: Cabimento e Controvérsia
sobre a Aplicação do Art. 896,
§ 2º, da CLT**

Cristine Helena Cunha

Resumo: O presente artigo visa a analisar o cabimento do recurso de revista contra acórdão proferido em processo de execução de Termo de Ajustamento de Conduta, especialmente quanto à incidência (ou não) do art. 896, § 2º, da CLT. Para tanto, será ponderada a natureza extraordinária do recurso de revista, sua função no sistema recursal trabalhista, juntamente com a natureza jurídica do TAC, por meio da análise da legislação, estudo doutrinário e jurisprudencial acerca do tema.

Palavras-chave: Recurso de Revista — Termo de Ajuste de Conduta — Execução.

Abstract: The paper studies the appeal of review against a judgment given in the process of executing a Commitment to conduct adjustment, especially regarding the incidence (or not) of article 896, § 2, CLT. To this purpose, the extraordinary nature of the review appeal will be considered, its function in the labor appeal system, with the legal nature of the Commitment to conduct adjustment, through analysis of legislation, doctrinal and jurisprudential study.

Keywords: Appeal of Review — Commitment to conduct adjustment — Execution.

1. Introdução

O recurso de revista, em razão de sua natureza extraordinária, possui fundamentação vinculada e pressupostos recursais específicos, com hipóteses de cabimento restritas e taxativamente previstas em lei. E, em relação à execução de sentença — nos termos do art. 896, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) — a regra é o não cabimento desta espécie recursal, excetuando-se apenas a possibilidade de interpor recurso de revista em caso de ofensa direta à Constituição Federal (CF).

Com a Lei n. 13.015/2014, que reformou o sistema recursal trabalhista, foi incluído o parágrafo dez no art. 896 CLT, tratando da possibilidade de interposição do recurso de revista, por violação à lei federal, divergência jurisprudencial e ofensa à Constituição nas execuções de Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT).

Antes mesmo da inclusão do § 10 no art. 896 da CLT já era questionar a aplicação do art. 896, § 2º, da CLT à execução do Termo de Ajuste de Conduta (TAC), uma vez que este não é título executivo judicial. Com a previsão do § 10, a controvérsia ganha novos contornos e demanda uma análise aprofundada sobre o cabimento do recurso de revista em acórdão proferido em processo de execução de TAC.

Assim, pretende-se com esse artigo contribuir para o debate acerca do cabimento do recurso de revista no processo de execução de TAC, a partir da análise do papel do recurso de revista no sistema recursal trabalhista, do aprofundamento das hipóteses de cabimento desta espécie recursal na execução, passando por um breve estudo do TAC, a fim de concluir em

qual parágrafo do art. 896 da CLT melhor se enquadra, por meio da análise da legislação pertinente à matéria, estudo doutrinário e jurisprudencial.

2. O papel do Recurso de Revista no sistema recursal trabalhista

Recursos, em sentido amplo, são instrumentos de impugnação, com o intuito de permitir uma nova avaliação da decisão recorrida (dimensão objetiva), que representam um instrumento conferido às partes para aperfeiçoar o acesso à justiça (dimensão subjetiva)⁽¹⁾.

O recurso de revista, por sua vez, é uma espécie recursal prevista no Processo do Trabalho, de natureza extraordinária, oponível contra acórdãos proferidos pelos Tribunais Regionais do Trabalho em grau de recurso ordinário e agravo de petição, com o escopo de uniformizar a interpretação jurisprudencial do sistema normativo trabalhista e resguardar a correta aplicação de legislação estadual, federal e norma constitucional, seja de direito processual ou material⁽²⁾.

Em todas as espécies recursais verifica-se a finalidade de aprimorar o pronunciamento judicial e de permitir o controle de possíveis arbitrariedades. O recurso de revista, a par destas, possui a função de assegurar a autoridade e a supremacia do direito laboral (função nomofilática) e pacificar a jurisprudência (função uniformizadora)⁽³⁾.

Assim sendo, considerando o papel deste recurso na ordem processual trabalhista, pode-se concluir que o interesse público — traduzido na tutela da ordem pública, com a correta aplicação e interpretação da lei federal e da Constituição — prevalece em contraponto aos interesses subjetivos dos litigantes⁽⁴⁾, tutelados somente de forma mediata⁽⁵⁾.

(1) PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Recursos de natureza extraordinária no TST*. 2. ed., rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 24.

(2) SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do recurso de revista no processo do trabalho. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 78, n. 4, p. 420-431, abr. 2014, p. 420.

(3) MALLETT, Estêvão. *Do recurso de revista no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995. p. 17-19.

(4) “Sempre lembrando, contudo, que o processo não é apenas um número e as partes que apresentam recursos de natureza extraordinária não são meros instrumentos a serviço do Judiciário”. (CUNHA, Cristine Helena. *Recurso de revista e prequestionamento: aplicação prática da Lei n. 13.015/2014 e a missão institucional do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo: Dialética. p. 52.)

(5) FALCÃO, Luiz José Guimarães. Recurso de revista: objetivos, prequestionamento, hipóteses de cabimento. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 63, p. 29-35, 1994, p. 29-30.

3. O cabimento do Recurso de Revista na execução e sua evolução histórica

Os recursos de natureza extraordinária diferenciam-se dos de natureza ordinária, quanto às hipóteses de cabimento, em razão de sua fundamentação: enquanto os recursos ordinários possuem fundamentação livre, que não restringe seu cabimento à análise de determinados vícios das decisões, sendo suficiente o inconformismo da parte recorrente com o provimento judicial recorrido; recursos de natureza extraordinária são de fundamentação vinculada, ou seja, a lei exige para seu cabimento que haja vício específico, como ocorre com no recurso de revista, o qual somente será admitido se a parte demonstrar divergência jurisprudencial ou violação da Constituição ou da lei⁽⁶⁾.

Assim, como decorrência da natureza extraordinária do recurso de revista e de sua finalidade, as hipóteses de cabimento encontram-se em rol taxativo nas alíneas do art. 896 da CLT:

Art. 896 – Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando:

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal;

b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a;

c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.

A redação das alíneas, da forma como se apresenta hoje, foi conferida pela Lei n. 13.015/2014, que acrescentou a possibilidade de cabimento do

(6) MIESSA, Élisson. *Recursos trabalhistas*: de acordo com a Lei n. 13.015/14. Salvador: JusPodivm, 2015. p. 250.

recurso de revista por violação de súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF).

Do mesmo modo, o não cabimento de recurso de revista em execução de sentença, exceto na hipótese de violação direta e literal da Constituição Federal (art. 896, § 2º, CLT) não constava na redação original do art. 896, sendo inserido, inicialmente, no parágrafo quarto do dispositivo, pela Lei n. 2.244/54, com a seguinte redação: “*Não caberá recurso de revista das decisões dos Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho, proferidas em execução de sentença*”.

Com o Decreto-lei n. 229/67, a redação do § 4º do art. 896 da CLT foi alterada para prever que “*Das decisões proferidas pelos Presidentes dos Tribunais Regionais em execução de sentença, caberá recurso, no prazo de 5 (cinco) dias, para o Corregedor da Justiça do Trabalho*”. No ano seguinte, a redação novamente foi alterada, para prever o não cabimento do recurso de revista, por redação dada pela Lei n. 5.442/68: “*§ 4º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais, ou por suas Turmas, em execução de sentença, não caberá recurso de revista para o Tribunal Superior do Trabalho*”.

No ano de 1985, o TST editou a Súmula n. 210 (atualmente encontra-se cancelada), que consolidava o seguinte entendimento: “*A admissibilidade do recurso de revista contra acórdão proferido em execução de sentença depende de demonstração inequívoca de violação direta à Constituição Federal*”.

A Corte Superior Trabalhista, em 1987, reviu a Súmula n. 210 e firmou a Súmula n. 266, cuja redação consagra que: “*A admissibilidade do recurso de revista contra acórdão proferido em agravo de petição, na liquidação de sentença ou em processo incidente na execução, inclusive os embargos de terceiro, depende de demonstração inequívoca de violência direta à Constituição Federal*”.

Pode-se notar, portanto, que a Súmula n. 210 do TST — e, posteriormente, a Súmula n. 266 do TST — não foram firmadas com a finalidade de restringir o recurso de revista em execução, ao revés, os verbetes criavam hipótese de cabimento não prevista em lei. A legislação, à época, era taxativa sobre o não cabimento de recurso de revista em acórdão proferido em execução de sentença, sem qualquer exceção.

O acórdão firmado no processo ERR – 1674-14.1981.5.55.5555, redigido pelo Exmo. Ministro Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, publicado em 18.12.1987 — e indicado na página de jurisprudência do TST como precedente da Súmula n. 266 do TST —, deixa clara a finalidade de possibilitar o cabimento do recurso de revista, a fim de preservar a competência do Supremo Tribunal Federal (STF).

Outro ponto de destaque, no referido precedente, é que, conquanto a súmula trate genericamente de “*acórdão proferido em agravo de petição*”, o acórdão do TST trata de título executivo judicial:

No tocante à impugnação do que decidido pelo Regional no agravo de petição, cabe lembrar que a alusão contida no § 4º do art. 896, da Consolidação das Leis do Trabalho [...] tem sentido harmônico com a ordem jurídica. Na execução forçada não se tem, como já foi dito, o objetivo de alcançar uma sentença, mas sim, nas **execuções respaldadas em título judicial**, a eficácia plena do comando contido naquela que julgou a lide e na qual foi declarado o direito e impostas as consequências próprias. O sentido é abrangente, alcançando quer as decisões prolatadas na ação de liquidação de sentença, quando ainda não se tem a execução propriamente dita — esta pressupõe um título líquido, certo, exigível, tendo início com a citação do devedor para pagar —, quer todas aquelas prolatadas pelo Juiz Presidente em processos incidentes à execução. (ERR – 1674-14.1981.5.55.5555, redator designado Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, publicado em 18.12.1987, grifou-se)

Após a edição do verbete sumular, o parágrafo quarto ganhou nova redação, com a Lei n. 7.701/88: “*Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá o Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta à Constituição Federal*”.

A redação atual do dispositivo, bem como a alteração da numeração para “§ 2º”, foi conferida pela Lei n. 9.756/98, que assim dispõe:

§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença,

inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

Nova reforma no sistema recursal trabalhista veio com a Lei n. 13.015/14. Esta não alterou o parágrafo segundo do art. 896 da CLT, mas impactou as hipóteses de cabimento de recurso de revista em acórdãos proferidos em execução, ao incluir no art. 896, § 10:

§ 10. Cabe recurso de revista por violação a lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela Lei n. 12.440, de 7 de julho de 2011.

A Lei n. 13.015/14 é oriunda de projeto de lei elaborado pelos Ministros do TST. Sua finalidade, como afirmou João Oreste Dalazen era inibir recursos de revista, intensificando os requisitos formais de admissibilidade⁽⁷⁾.

Conhecendo o escopo da Lei n. 13.015/14, causa estranheza a redação do art. 896, § 10, da CLT, que, ao invés de restringir o cabimento de recurso de revista, o amplia. Essa dissonância do dispositivo com o intuito dos Ministros que elaboraram o anteprojeto de lei não é à toa: o parágrafo não constava na redação original do projeto de lei. Tratou-se de emenda parlamentar⁽⁸⁾.

A Constituição e Justiça e de Cidadania da Câmara, à época, deu parecer favorável à emenda, sob o seguinte fundamento:

A emenda n. 4 inclui um § 10 ao art. 896, estabelecendo que caberá Recurso de Revista por violação à Lei Federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão de Débitos Trabalhistas, criada recentemente pela Lei n. 12.440/2011.

(7) DALAZEN, João Oreste. Apontamentos sobre a Lei n. 13.015/2014 e impactos no sistema recursal trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 4, p. 204-263, out./dez. 2014, p. 204-208.

(8) BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 2.214-B, de 2011*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=993647&filename=Avulso%20PL%202214/2011. Acesso em: 10 fev. 2024, p. 27.

Trata-se, neste ponto, de uma abertura cognitiva benéfica e necessária para que o TST possa pacificar o entendimento sobre matérias de alta relevância do cotidiano das instâncias inferiores, a qual também merece ser acolhida⁽⁹⁾.

Considerando a evolução legislativa do cabimento do recurso de revista na execução, cumpre notar, contudo, que o TAC não se amolda à literalidade do art. 896, § 2º, da CLT — por não se tratar de título executivo judicial — tampouco ao § 10 do mesmo dispositivo, que traz especificamente o cabimento recursal da execução de Certidão Negativa de Débitos Trabalhista (CNDT), não de tratando de forma ampla dos títulos executivos extrajudiciais.

3. Termo de Ajuste de Conduta: Natureza jurídica, execução e controle judicial

3.1. Natureza jurídica

O Termo de Ajuste de Conduta (TAC), originário do acordo extrajudicial previsto no art. 55, parágrafo único, da Lei n. 7.244/84⁽¹⁰⁾, ganhou a nomenclatura de TAC e os contornos que atualmente possui com o art. 211 do Estatuto da Criança e do Adolescente⁽¹¹⁾ e foi incorporado na Lei n. 7.347/85 (LACP) a partir da Lei n. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor), que passou a dispor no art. 5º, § 6º, da LACP: “*Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial*”.

A natureza jurídica do TAC pode ser analisada sob três perspectivas: em relação à forma de celebração, ao conteúdo e aos efeitos do seu cumprimento⁽¹²⁾. Acerca deste último, do próprio texto legal extrai-se que o TAC se enquadra como título executivo extrajudicial.

(9) BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 2.214-B, de 2011*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=993647&filename=Avulso%20PL%202214/2011. Acesso em 10 fev. 2024, p. 47.

(10) MELO, Raimundo Simão. *Ação civil pública na Justiça do Trabalho*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 105.

(11) “Art. 211. Os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, o qual terá eficácia de título executivo extrajudicial”.

(12) PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Ação Civil Pública no Processo do Trabalho*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2016. p. 184.

No que concerne à forma de celebração, do ponto de vista da Teoria Geral das Obrigações, havia grande divergência doutrinária acerca do enquadramento do TAC, que, embora não pacificada, teve seu efeito prático esvaziado após a adoção da pela Resolução n. 179/17 do Conselho Nacional do Ministério Público, que entendeu pela natureza de negócio jurídico:

Art. 1º O compromisso de ajustamento de conduta é instrumento de garantia dos direitos e interesses difusos e coletivos, individuais homogêneos e outros direitos de cuja defesa está incumbido o Ministério Público, com **natureza de negócio jurídico** que tem por finalidade a adequação da conduta às exigências legais e constitucionais, com eficácia de título executivo extrajudicial a partir da celebração.

Para Xisto Tiago de Medeiros Neto, o TAC enquadra-se como “*negócio jurídico bilateral, considerando a composição de interesse havida entre as partes (o compromitente e o ente público legitimado), pautando-se pela limitação dos direitos coletivos (lato sensu) objeto da tutela extrajudicial*”⁽¹³⁾. Acerca do conteúdo do instrumento, o autor registra, ainda, que não há natureza jurídica de transação, por não envolver concessões recíprocas.

Do mesmo modo entende Raimundo Simão de Melo, que afirma que não há como reconhecer a natureza de transação, porque as partes não podem dispor sobre os interesses ou direitos da coletividade, apenas podendo negociar o prazo, o lugar e a forma de cumprimento das obrigações. O autor sustenta que o TAC seria, portanto, “*um ato negocial restrito e não constitui uma transação no sentido do art. 840 do Código Civil, pois não são possíveis nesse instrumento as concessões mútuas caracterizadoras da transação*”⁽¹⁴⁾.

Ana Nery, por sua vez, afirma que o TAC possui “natureza de negócio jurídico bilateral” ou “negócio jurídico transacional”, que se equipara a uma transação — já que as partes podem negociar direitos e obrigações — mas com características únicas, próprias da principiologia de direito

(13) MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *A atividade de investigação do Ministério Público do Trabalho: apontamentos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2022. p. 145.

(14) MELO, Raimundo Simão. *Ação civil pública na Justiça do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 119.

público e de direito privado que informam este instituto de característica híbrida⁽¹⁵⁾.

Assim, as posições doutrinárias seriam basicamente duas: as que enquadram o TAC como transação e as que consideram se tratar de negócio jurídico diverso. Contudo, mesmo dentre os que defendem a natureza de transação, predomina a ideia de que não seria uma transação ordinária, mas uma transação de caráter especial, em razão da indisponibilidade dos direitos transindividuais e da diversidade de legitimados, de modo que a transação só poderia atingir as cláusulas acidentais (condições de tempo, lugar e modo)⁽¹⁶⁾.

3.2. Execução e controle judicial

Desta feita, considerando que, em relação à sua eficácia, o TAC possui natureza de título jurídico extrajudicial, em caso de descumprimento do negócio jurídico firmado, cabe sua execução judicial, sendo desnecessária a ação de conhecimento — embora, com o art. 785 do CPC, a existência de título executivo extrajudicial não impeça a parte de se utilizar dela.

A execução do TAC firmado pelo MPT é prevista no art. 876, *caput*, da CLT:

Art. 876 – As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do *caput* do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.

Xisto Tiago destaca que “*A Justiça do Trabalho possui competência para executar as obrigações do TAC, não para modificá-las, como por*

(15) NERY, Ana Luiza. Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) na solução de controvérsias ambientais relacionadas às obras de infraestrutura. In: MILARÉ, Édís; MORAIS, Roberta J. de; ARTIGAS, Priscila Santos; ALMEIDA, André L. C. de. (Coords.). *Infraestrutura no Direito do Ambiente*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 258.

(16) RODRIGUES, Geisa de Assis. *Ação civil pública e Termo de ajuste de conduta*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 123.

exemplo limitar o valor ou a abrangência da multa prevista, ou mesmo modificar a sua destinação”⁽¹⁷⁾.

Conquanto na execução do TAC não caiba ao Poder Judiciário realizar a valoração material de seu conteúdo ou forma — caso as partes queiram discutir a validade do TAC devem fazê-lo por outros meios, como a ação anulatória — cumpre destacar que o objeto da execução do TAC não são exatamente as mesmas obrigações nele ajustadas⁽¹⁸⁾. Isso porque, em razão do seu descumprimento, pode se tornar necessária a condenação em obrigação de cessar atividade nociva, com cominação de multa diária, ou outras medidas para assegurar o cumprimento da ordem judicial (art. 139, IV, do CPC) e, por consequência, do objeto do TAC.

Cumpre destacar, como ensina Ricardo José Macedo de Britto Pereira, que a executoriedade judicial do TAC é essencial para sua efetividade, do mesmo modo que é indispensável para o Judiciário o papel do Ministério Público:

A resolução via TAC, sem suporte do Judiciário em algum momento, é o que pode efetivamente enfraquecer o instrumento ministerial. A via judicial, sem o TAC, entraria em um colapso, considerando o elevado número de termos que são celebrados em todas as unidades do Ministério Público. A valorização do TAC é o grande desafio a ser enfrentado e a parceria com o Judiciário parece ser o caminho mais seguro para a sua realização.⁽¹⁹⁾

Partindo de tais premissas, passa-se à análise do objeto do presente trabalho.

4. Hipóteses de cabimento do Recurso de Revista na execução do Termo de Ajuste de Conduta

A regra das hipóteses de cabimento do recurso de revista está prevista nas alíneas do art. 896 da CLT: a) divergência jurisprudencial quanto à

(17) MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *A atividade de investigação do Ministério Público do Trabalho: apontamentos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2022. p. 165.

(18) MELO, Raimundo Simão. *Ação civil pública na Justiça do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 161.

(19) PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Ação Civil Pública no Processo do Trabalho*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2016. p. 182.

interpretação de lei federal, contrariedade à Súmula do TST ou à Súmula Vinculante do STF; b) divergência jurisprudencial quanto à interpretação de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento de empresa; c) violação literal à lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal.

As exceções são expressamente delineadas nos parágrafos do referido artigo, conforme se extrai dos parágrafos segundo, nono e décimo:

§ 2º Das decisões proferidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou por suas Turmas, em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, não caberá Recurso de Revista, salvo na hipótese de ofensa direta e literal de norma da Constituição Federal.

§ 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.

§ 10. Cabe recurso de revista por violação a lei federal, por divergência jurisprudencial e por ofensa à Constituição Federal nas execuções fiscais e nas controvérsias da fase de execução que envolvam a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), criada pela Lei n. 12.440, de 7 de julho de 2011.

Conforme se observa, a recorribilidade do acórdão proferido em execução de TAC não se amolda a qualquer das hipóteses excepcionais — não se trata de execução de sentença, procedimento sumaríssimo ou execução fiscal, tampouco controvérsia envolvendo CNDT. Assim, ao não se enquadrar em nenhuma das exceções, o cabimento do recurso de revista na execução de TAC deve seguir a regra geral. Este é o entendimento que se observa de julgados proferidos pelas 4ª e 6ª Turmas do TST:

“AGRAVO. 1. AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA. CABIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. INAPLICABILIDADE DO Art. 896, § 2º, DA CLT. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N. 282 DA SBDI-I. O art. 896, § 2º, da CLT restringiu as hipóteses de admissibilidade do recurso de revista em execução de sentença, inclusive em processo incidente de embargos de terceiro, porque toda a matéria relacionada à legislação infraconstitucional já foi objeto de discussão na fase de conhecimento na instância ordinária.

O Termo de Ajustamento de Conduta é um importante instituto jurídico, criado para viabilizar a solução extrajudicial de conflitos envolvendo direitos difusos e coletivos, por meio do qual os órgãos públicos legitimados a propor ação civil pública podem tomar das partes interessadas o compromisso de ajustarem suas condutas às exigências legais, mediante cominações que possuem eficácia de título executivo extrajudicial, nos termos do 5º, § 6º, da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/1985). Observa-se, portanto, que as ações de execução de termo de ajustamento de conduta se originam de título executivo extrajudicial, formado a partir de procedimentos exclusivamente na esfera administrativa, em que não houve fase de conhecimento nem prévia manifestação judicial. Nos casos em que se discute execução fundada em título extrajudicial a jurisprudência desta Corte admite a amplitude de defesa, afastando a limitação prevista no art. 896, § 2º, da CLT. Precedente. Dessa forma, visando a permitir ao agravante o pleno exercício do contraditório e da ampla defesa, afasto o óbice perfilhado no art. 896, § 2º, da CLT e passo à apreciação ao exame dos demais pressupostos intrínsecos do recurso de revista, à luz do que dispõe o art. 896, 'c', da CLT, nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 282 da SBDI-1. [...]” (Ag-AIRR-11713-38.2014.5.03.0077, 4ª Turma, relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, *DEJT* 03.09.2021)

“RECURSO DE REVISTA. LEI N. 13.015/2014. AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA. CABIMENTO DO RECURSO DE REVISTA. INAPLICABILIDADE DO ART. 896, § 2º, DA CLT. Matéria decidida pela Sexta Turma no RR-554-75.2013.5.24.0101, relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, *DEJT* 17.04.2015. O art. 896, § 2º, da CLT se refere a execução de sentença judicial, o que não é o caso do termo de ajuste de conduta, cuja natureza jurídica, aliás, não é pacífica na doutrina e na jurisprudência. Assim, deve ser dada a interpretação mais benéfica, aplicando-se o art. 896, a e c, da CLT [...]” (RR-1479-17.2015.5.08.0208, 6ª Turma, relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, *DEJT* 08.09.2017)

Importa notar que o art. 896, § 2º, da CLT, ao restringir as hipóteses de admissibilidade do recurso de revista em execução de sentença, não obsta a análise de violações legais ou divergências jurisprudenciais em relação ao processo, porque a matéria relacionada a tais questões de direito poderia ter sido discutida na fase de conhecimento, seja na instância ordinária ou seja no próprio TST.

Nesse sentido, a Lei n. 13.015/14, ao incluir o § 10 no art. 896 da CLT, deixa claro que não é a qualquer hipótese de acórdão proferido em execução que se aplica o parágrafo segundo, excluindo do rol deste dispositivo as execuções fiscais — que, assim como o TAC, não foram precedidas de processo de conhecimento — e as controvérsias que envolvem a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT).

Quanto ao TAC, por sua vez, a primeira oportunidade que o TST terá para apreciar as controvérsias jurídicas que o envolvem é, diretamente, em sua execução. Assim, restringir as hipóteses de cabimento de recurso de revista nestes processos, além de não encontrar amparo na literalidade do art. 896, § 2º, da CLT, contraria à função uniformizadora do recurso de revista e do próprio TST, que, ao adotar a interpretação de aplicação do parágrafo segundo ao TAC, jamais uniformizará divergências jurisprudenciais e violações legais acerca da matéria.

Tal posicionamento faz ainda mais sentido quando se trata de ação de execução de TAC firmado com a Fazenda Pública, uma vez que, de acordo com o art. 910 do CPC:

Art. 910. Na execução fundada em título extrajudicial, a Fazenda Pública será citada para opor embargos em 30 (trinta) dias.

[...]

§ 2º Nos embargos, a Fazenda Pública poderá alegar qualquer matéria que lhe seria lícito deduzir como defesa no processo de conhecimento.

Assim, se à Fazenda Pública será permitido deduzir em seus embargos à execução qualquer matéria afeta ao processo de conhecimento, a execução de TAC, nestes casos, não poderia receber tratamento jurídico diverso do conferido aos processos de conhecimento.

O posicionamento defendido acima, contudo, está longe de ser pacífico ou, até mesmo, majoritário no âmbito do TST, sendo possível encontrar diversos julgados que aplicam o óbice do art. 896, § 2º, da CLT em acórdãos proferidos em processo de execução de TAC:

“AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. [...] EXECUÇÃO. TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. DESCUMPRIMENTO. TRANSCENDÊNCIA NÃO RECONHECIDA. Simone Weil: a condição operária e outros estudos

sobre a opressão. de revista lastreado em violação de preceitos de índole infraconstitucional, que somente por reflexo atingiriam normas constitucionais. Tampouco viável o apelo fundado em contrariedade a súmulas do TST ou em divergência jurisprudencial. 2.2. Revela a Corte de origem que ‘o relatório de análise de documentos elaborado pelo servidor do Ministério Público do Trabalho (ID. cd5d09c) aponta que a executada não cumpriu as cláusulas 1ª, 3ª e 6ª do TAC n. 125/2009’, além de que ‘a recorrente não trouxe aos autos outros documentos que pudessem comprovar o efetivo cumprimento das obrigações assumidas no TAC’. 2.3. Na hipótese, o acolhimento das alegações recursais da executada, contrárias ao quadro fático delineado no acórdão regional, demandaria necessariamente o reexame do acervo probatório, procedimento vedado nesta esfera extraordinária. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido.” (Ag-AIRR-10322-20.2014.5.05.0133, 5ª Turma, relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, *DEJT* 18.08.2023)

“[...] RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. LEI N. 13.015/2014. EXTINÇÃO DA EXECUÇÃO QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES DE FAZER PREVISTAS NO TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA. VIOLAÇÃO REFLEXA OU INDIRETA À CONSTITUIÇÃO FEDERAL CASO EXISTENTE. INVIABILIDADE DE CONHECIMENTO DO RECURSO EM SEDE DE EXECUÇÃO. SÚMULAS NS. 636 DO STF, 266 DO TST E ART. 896, § 2º, DA CLT. Na forma estabelecida pelo § 2º do art. 896 da CLT e pela Súmula n. 266 do TST, o cabimento do recurso de revista em execução de sentença está restrito às hipóteses de ofensa direta e literal de norma da Constituição da República. Deste modo, na situação dos autos, não se pode cogitar de violação frontal aos princípios constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana (art. 1º, III, da CF), Inafastabilidade (art. 5º, XXXV), Ato Jurídico Perfeito (5º, XXXVI), Proteção à Saúde e Segurança do Trabalhador (art. 7º, XXII), tampouco à Legitimação do Ministério Público (arts. 127 e 129, III), quando a ofensa apontada não se dá de maneira direta e literal, mas, caso existente, de modo indireto ou reflexo aos ditames da Constituição Federal. É que a discussão, desta maneira, não se exaure na Constituição. Nesta linha, o Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento de que violação reflexa ou indireta de dispositivo da Constituição não viabiliza recurso de natureza extraordinária. De acordo com a Súmula n. 636 do STF, não cabe recurso extraordinário por contrariedade ao princípio constitucional da legalidade, quando a sua verificação pressuponha rever a interpretação dada

a normas infraconstitucionais pela decisão recorrida. Óbices das Súmulas ns. 636 do STF, 266 do TST e do art. 896, § 2º, da CLT. Recurso de revista não conhecido.” (ARR-1389-15.2010.5.02.0446, 2ª Turma, relatora Ministra Maria Helena Mallmann, *DEJT* 04.09.2020)

A Corte ainda não teve oportunidade de se debruçar detalhadamente sobre a matéria em seus órgãos uniformizadores da jurisprudência interna, assim, a divergência entre as Turmas ainda persiste e não há um posicionamento definitivo sobre o tema.

5. Conclusão

O recurso de revista, em razão de sua natureza extraordinária, possui hipóteses de cabimento restritas, especialmente em relação aos acórdãos proferidos em execução de sentença, contra os quais, em regra, não é cabível esta espécie recursal, excetuando-se apenas a possibilidade de interposição de recurso de revista quando há violação direta à Constituição Federal.

O processo de execução do Termo de Ajuste de Conduta (TAC), embora possua natureza executória, não se confunde com a execução de título executivo judicial, prevista no art. 896, § 2º, da CLT, e não se enquadra à literalidade de qualquer dos parágrafos do art. 896 da CLT que disciplinam restrições ao cabimento do recurso de revista, de modo que o cabimento do recurso de revista na execução de TAC deve ser admitido em qualquer das hipóteses previstas nas alíneas do art. 896 da CLT.

O TAC, com sua natureza jurídica de título executivo extrajudicial, ingressa no Poder Judiciário, em regra, já na fase de execução, de modo que não há oportunidade anterior à esta para que o TST uniformize as violações legais e divergências jurisprudenciais acerca da matéria. A Corte Superior, contudo, ainda não pacificou seu entendimento quanto ao cabimento do recurso de revista na execução de TAC, havendo acórdãos turmários que aplicam o óbice do art. 896, § 2º, da CLT e outros que o refutam.

Referências

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei n. 2.214-B, de 2011*. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=993647&filename=Avulso%20PL%202214/2011. Acesso em: 10 fev. 2024.

CUNHA, Cristine Helena. *Recurso de revista e prequestionamento: aplicação prática da Lei n. 13.015/2014 e a missão institucional do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo: Dialética, 2021.

DALAZEN, João Oreste. Apontamentos sobre a Lei n. 13.015/2014 e impactos no sistema recursal trabalhista. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 80, n. 4, p. 204-263, out./dez. 2014.

FALCÃO, Luiz José Guimarães. Recurso de revista: objetivos, prequestionamento, hipóteses de cabimento. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 63, p. 29-35, 1994.

MALLET, Estêvão. *Do recurso de revista no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1995.

MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *A atividade de investigação do Ministério Público do Trabalho: apontamentos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2022. p. 145.

MELO, Raimundo Simão. *Ação civil pública na Justiça do Trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MIESSA, Élisson. *Recursos trabalhistas: de acordo com a Lei n. 13.015/14*. Salvador: JusPodivm, 2015.

NERY, Ana Luiza. Compromisso de Ajustamento de Conduta (TAC) na solução de controvérsias ambientais relacionadas às obras de infraestrutura. In: MILARÉ, Édís; MORAIS, Roberta J. de; ARTIGAS, Priscila Santos; ALMEIDA, André L. C. de. (Coords.). *Infraestrutura no Direito do Ambiente*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 251-270.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Ação Civil Pública no Processo do Trabalho*. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Recursos de natureza extraordinária no TST*. 2. ed., rev., ampl. e atual. Salvador: JusPodivm, 2017.

RODRIGUES, Geisa de Assis. *Ação civil pública e Termo de ajuste de conduta*. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

SCHIAVI, Mauro. Aspectos polêmicos e atuais do recurso de revista no processo do trabalho. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, SP, v. 78, n. 4, p. 420-431, abr. 2014.

Racismo: Como Não Afirmar que é Estrutural?

Cláudia Carvalho Nascimento

Sueli Teixeira Bessa

Resumo: Neste artigo busca-se demonstrar que o racismo está diretamente relacionado com a discriminação de gênero. Presente a interseccionalidade de gênero e raça durante todo o período escravagista no Brasil e nos EUA até os dias de hoje. As estatísticas demonstram a diferença salarial existente entre mulheres negras x mulheres não negras; mulheres (negras e não negras) x homens (negros e não negros). Certo é que as mulheres negras são as que menos percebem.

Palavras-chave: Racismo — Estrutural — Interseccionalidade.

Abstract: This article seeks to demonstrate that racism is directly related to gender discrimination. The intersectionality of gender and race is present throughout the slavery period in Brazil and the USA until today. Statistics demonstrate the wage gap between black women and non-black women; women (black and non-black) x men (black and non-black). What is certain is that black women are the ones who least notice it.

Keywords: Structural — Racism — Intersectionality.

1. Introdução

Discorrer sobre Racismo no Brasil e no mundo em geral não se trata de tarefa fácil. Em geral, a discriminação por raça está implicitamente relacionada com a desigualdade social quando não se tem, ainda, a discriminação por gênero, idade e até capacitismo.

A sociedade como um todo e especificamente a brasileira foi estruturada no trinômio homem, heterossexual e de classe social média ou alta. Qualquer outro tipo de configuração é objeto dos mais diversos tipos de ataques. Imagine-se, portanto, quando se tem uma mulher negra e pobre. Nem se pode imaginar o que acontece quando essa mulher ou homem é transgênero. Há, ainda, racismos históricos como o sofrido pelos judeus expulsos da Península Ibérica nos idos de 1500, o que resultou na imigração para o Brasil e diversos outros Países do mundo.

Contudo, fixaremos como objeto deste texto questões inerentes a mulher, negritude e a desigualdade social. Enfim, a análise do tema não passará ao largo da abordagem do viés da interseccionalidade.

2. Desenvolvimento

Antes de iniciarmos nossa digressão mister se faz fixarmos alguns conceitos tais como racismo, racismo estrutural e interseccionalidade.

Segundo Almeida (2021), um dos maiores estudiosos sobre o tema, o racismo pode ser definido como:

“... uma forma sistemática de discriminação que tem a raça como fundamento, e que se manifesta por meio de práticas conscientes ou inconscientes que culminam em desvantagem ou privilégios para indivíduos, a depender do grupo racial ao qual pertençam” (p. 32).

Poderíamos buscar várias teorias até chegarmos a conclusão de que o racismo no Brasil é estrutural. Contudo, esse é um fato. Por mais que neguemos o racismo está entranhado na cultura brasileira. As gerações que nasceram nos idos de 1950/1960 sistematicamente ouviam frases como: “Negro de alma branca”; “A coisa está preta”; “Negro quando não suja na entrada, suja na saída”, “A fome é negra” e daí por diante.

Em um passado não muito distante (1914) quando futebol era considerado um esporte de elite o Fluminense, time tradicional do Rio de Janeiro, localizado no Bairro não menos tradicional das Laranjeiras, um famoso jogador de futebol negro, Carlos Alberto, foi obrigado a passar pó de arroz na pele para poder jogar. Em razão de tal fato além de tricolores, seus torcedores também são conhecidos como pó de arroz. Essa é a origem da denominação. No entanto, no dia da consciência negra do ano de 2019, o Fluminense tentou afastar o cunho racista da origem do termo “pó de arroz”. Sua justificativa fazia alusão ao produto — pó de arroz — que o então jogador utilizaria após se barbear. Aduziu-se ainda que tal denominação surgira em razão do grito de guerra da torcida do Atlético uma vez que o jogador havia recentemente trocado de time.

Hoje esse comportamento não é mais aceitável. No entanto, ainda perduram. Algumas vezes de forma velada; outras nem tanto.

Nos últimos anos, em especial, a partir de 2018, vivemos um retrocesso no que se tornou politicamente aceitável. Afinal, eminente figura do Poder Executivo, ainda em campanha declarou, que não corria o risco de seus filhos se casarem com uma pessoa de raça negra, eis que bem criados.

Djamila Ribeiro (2019), em seu Pequeno Manual Antirracista, assim se manifesta;

“É importante ter em mente que para pensar soluções para uma realidade, devemos tirá-la da invisibilidade. Portanto,

frases como “eu não vejo cor” não ajudam. O problema não é a cor, mas seu uso como justificativa para segregar e oprimir. Vejam cores, somos diversos e não há nada de errado nisso – se vivemos relações sociais, é preciso falar sobre negritude e também sobre branquitude” (p. 14).

Hoje relendo o assunto e estudando um pouco mais a fundo torna-se compreensível o entendimento de Djamila. Na verdade, temos que apontar a diversidade para que se evidencie desigualdade de tratamento existente entre brancos e negros e a falta de isonomia. Da mesma forma como se fez em relação às mulheres.

Há que se chegar o dia que tal fato não seja mais necessário. Contudo, a um longo caminho a percorrer.

Gloria Jean Watkins conhecida pelo pseudônimo bell hooks faleceu em meados de dezembro tendo publicado mais de 30 livros. Suas obras versam especialmente sobre a interseccionalidade de raça, capitalismo e gênero. Em seu livro “*E eu não sou uma mulher?*” a autora se manifesta de forma contundente sobre a impossibilidade de se dissociar raça e gênero da seguinte forma:

“(…) a luta para acabar com o racismo e a luta para acabar com o sexismo eram naturalmente interligadas, que separá-las seria o mesmo que negar uma verdade básica de nossa existência: raça e sexo são ambos facetas imutáveis da identidade humana (...)” (2015, p. 29).

Antes, contudo, faz uma observação que, com certeza, passou ao largo por muitas pessoas e que vale a pena transcrever;

“Quando falam sobre pessoas negras, o sexismo milita contra o reconhecimento dos interesses das mulheres negras; quando falam sobre mulheres, o racismo milita contra o reconhecimento dos interesses das mulheres negras. Quando falam de pessoas negras, o foco tende a ser *homens* negros; e quando falam sobre mulheres, o foco tende a ser mulheres *brancas*. Em nenhum espaço isso é mais evidente do que no vasto *corpus* de literatura feminista” (2015, p. 21).

Podemos inferir que as mulheres negras, durante muito tempo, deixaram de ser objeto dos movimentos antirracistas e antisexistas. Grande parte das

mulheres negras da época da publicação do livro entendiam que a luta delas deveria ser contra o racismo, excluindo, pois, a igualdade de direitos das mulheres.

Trazendo o entendimento de bell hooks para os dias de hoje verificamos o acerto de seu posicionamento. Poucos dias antes de seu falecimento, uma revista de grande circulação publicou informação, baseada em dados do Ministério do Trabalho, que 96% das dispensas ocorridas em 2020 foram de mulheres. E mais ainda. O desemprego de mulheres negras é o dobro de homens brancos. Realmente não há como se separar o binômio gênero-raça.

Em obra já referida, bell hooks aduz a existência de uma hierarquia entre gênero-raça. No topo da hierarquia estavam os homens brancos. Em segundo lugar, as mulheres brancas; em terceiro, os homens negros; e, por último, as mulheres negras.

Afirma, ainda, que as mulheres negras, no tempo da escravidão, eram tidas como prostitutas, lascivas, sensuais e libertinas. Em razão dessa concepção, não era absurdo imaginar o quanto eram violentadas pelos senhores, feitores e capatazes. E nunca a culpa era do homem. A culpa era sempre da escrava.

Hoje, ainda, quando a mulher é traída a culpa não é do homem que a traiu, mas da mulher com quem se envolveu. Parece que o comportamento tende a se perpetuar.

Há de se salientar que até bem pouco tempo existiam casas de show em que as mulheres negras e mulatas eram vistas como símbolos sexuais. Não é à toa que muito do turismo no Brasil é visto como turismo sexual. A imagem da mulher negra “sexualizada” continua a ser vendida pelos quatro cantos do planeta.

Mesmo após o término da escravidão, o número de mulheres negras estupradas segue sendo, proporcionalmente, maior do que o de mulheres brancas.

Dizem os estudiosos que os homens negros foram emasculados, que lhes foi retirada, social e culturalmente, a sua virilidade. Contudo, tal fato não ocorreu. O homem negro continuou, mesmo durante a escravidão, homem.

Entretanto, a mulher negra sofreu um processo de “desfeminização”. À mulher negra competiam os afazeres de casa e, muitas vezes, do campo. O homem negro se negava a executar trabalho que considerasse feminino ou “de mulher”.

Até certo ponto, estamos diante de um paradoxo. A mulher negra era sinônimo de sexo, mas não era vista como mulher. Procuraram vender a imagem da mulher negra como matriarca. Contudo, a imagem da mulher negra como matriarca capaz de executar serviços “de homem” e os “de mulher” contrariava a ideia que vigorava à época da inferioridade da mulher em relação ao homem.

Vejamos o que nos diz Bell Hocks sobre o tema:

“Vários dos esteriótipos contra as mulheres negras surgiram durante o período da escravidão. Muito antes de os sociólogos disseminarem teorias sobre a existência de matriarcas negras, homens brancos proprietários de escravizados criaram um repertório de mitos para desconsiderar as contribuições de mulheres negras; um deles foi a noção de que todas elas eram criaturas sub-humanas, masculinizadas. Escravizadas negras haviam mostrado que eram capazes de realizar os chamados trabalhos “de homem”, que elas eram capazes de aguentar sofrimento, dor e privação, mas que também conseguiam realizar as chamadas tarefas “de mulher”, que incluíam cuidar da casa, cozinhar e educar as crianças. A habilidade de lidar com os papéis definidos por conceitos sexistas como “de homem” ameaçava os mitos patriarcais sobre a natureza da diferença e inferioridade psicológica nata da mulher” (2015, p. 108).

No entanto, não há paradoxo. A partir do momento que a mulher negra não é vista como mulher real, passa a ser vista como objeto, como propriedade. Portanto, não haveria problema em possuí-la mesmo contra sua vontade.

Aliás, a mulher negra seria possuída concordando ou não. Algumas eram tidas como prostitutas porque “aceitavam” ser violadas em troca de presentes que lhes eram ofertados.

A discriminação contra a mulher negra começou desde essa época, eis que a despeito de trabalharem mais do que os homens negros quando

acumulavam o serviço doméstico com o do campo nunca houve uma mulher negra que exercesse as funções de feitoras. Feitor era sempre um homem negro, nunca uma mulher.

Quando houve a libertação dos escravizados, ao homem negro foi dada a função de prover o lar, tal como era vivenciado nas casas de seus senhores. Muitas vezes, as mulheres negras procuraram reproduzir o comportamento das senhoras brancas, permanecendo em casa, educando e criando seus filhos. No entanto, esse lugar também lhes era negado, eis que eram ridicularizadas e ofendidas.

Sigamos com Bell Hocks:

“(...) enquanto mulheres e homens negros alforriados lutavam para mudar o estereótipo da sexualidade da mulher negra, a sociedade branca resistiu. Em todos os lugares aonde mulheres negras iam, nas ruas públicas, em lojas ou no local de trabalho, eram abordadas e sujeitadas a comentários obscenos e até mesmo violência física pelas mãos de homens e mulheres brancos. As mulheres negras que mais sofriam eram aquelas cujo comportamento mais se aproximava do da “senhora”. Uma mulher negra bem vestida e limpa, portando-se de maneira digna, era, com frequência, objeto de insultos vindos de homens brancos que ridicularizavam e zombavam de seus esforços para progredir. Eles a lembravam de que, aos olhos das pessoas brancas em geral, ela jamais seria digna de consideração ou respeito” (2015, p. 87).

Não havia, pois, lugar para a mulher negra nessa sociedade. Na verdade, à mulher negra foi “concedido” um lugar. O lugar da empregada. Em outras palavras, o mesmo lugar que possuía como escravizada, só que desta feita recebia uma parca remuneração sem outros direitos.

Nesse lugar ainda sofria a perseguição sexual dos patrões e de seus filhos. Muitas vezes e durante muito tempo os patrões viam as empregadas negras como pessoas que podiam iniciar seus filhos na vida sexual. Realidade esta retratada pela minissérie Anos Dourados em que a personagem do ator Taumaturgo Ferreira se refugiava no quarto da empregada. Estamos falando de 1950/1960.

Infelizmente, ainda hoje, ao homem ou à mulher negra é concedido um lugar de menos valia. Raras vezes aos empregados negros é concedida oportunidade nos mais altos escalões de uma empresa. Cotas e demais ações afirmativas são ridicularizadas e criticadas pelos brancos e mais abastados. O lugar da cota é visto como usurpação de oportunidades para os brancos, como se aquele fosse seu lugar e de mais ninguém.

Para o Ministro Luis Roberto Barroso, Presidente do Supremo Tribunal Federal, o racismo no Brasil é estrutural e institucional. Nesse sentido, pedimos *venia* para transcrever seus ensinamentos:

O racismo entre nós é estrutural e institucional, integrando a organização econômica e política da sociedade. Aqui, diferentemente do que se passou nos Estados Unidos, não foram necessárias leis discriminatórias explícitas, com vagões, praias, restaurantes e banheiros públicos separados para brancos e para negros. Não precisávamos de lei porque isso já acontecia naturalmente, como consequência da marginalização e do próprio sentimento de inferioridade que ela criava. A hierarquização e a subalternidade se manifestavam nas atividades reservadas às pessoas negras: as mulheres eram empregadas domésticas; os homens eram faxineiros, pedreiros ou operários. Alguns chegavam a jogador de futebol. A existência do racismo estrutural e institucional é confirmada pelas mais diversas estatísticas. De acordo com o Censo de 2010, do IBGE, metade da população brasileira é negra (mais precisamente, 50,7%). Nada obstante, entre os 10% mais pobres, 72% são negros. Nas favelas, 66% dos domicílios são chefiados por negros. E, nas populações de rua, 67% são negros. Os números desfavoráveis também se manifestam no sistema carcerário, onde 61,67% dos presos são negros.⁽¹⁾

Preferimos adotar o entendimento do Ministro Silvio de Almeida no que se refere ao racismo como sendo estrutural. Justificamos nosso entendimento, eis que a teoria que considera o racismo estrutural engloba o racismo institucional. Para tanto, basta imaginarmos que qualquer instituição tem sua estrutura e que essa estrutura por certo irá reproduzir a estrutura da sociedade em que estamos inseridos, seja como pessoa ou instituição.

(1) BARROSO, Luís Roberto. *Sem data venia: Um olhar sobre o Brasil e o mundo*. (p. 190). Intrínseca. Edição do Kindle.

Se não bastasse o racismo estrutural que permeia as relações, inclusive, a do Trabalho, os requisitos que são impostos durante a fase de entrevista levam, muitas vezes, em consideração os arquétipos da tríade homem, heterossexual e branco. E onde fica o lugar de fala da mulher negra? Do homem negro? Do homossexual? Da pessoa trans?

E do que se trata o racismo estrutural? Segundo Almeida, 2021:

“o racismo é uma decorrência da própria estrutura social, ou seja, do modo “normal” com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas e até familiares, não sendo uma patologia social e nem um desarranjo institucional. O racismo é estrutural” (p. 47 e 50).

Sendo o racismo estrutural mesmo aqueles, como nós, que não nos consideremos racistas trazemos enraizados marcas e conceitos que nos foram passados geração atrás de geração. Por mais que não pretendamos não nos causa estranheza a ausência de pessoas negras em cargos de alto escalão. Daí a necessidade de discutirmos exaustivamente o racismo e suas práticas. Só através de estudo, vivência e discussão conseguiremos afastar esse nefasto e abominável conceito.

Há de se salientar que estudar o racismo implica analisar conceitos que estão intrinsecamente relacionados. Além do racismo e sexismo, binômio este aduzido por Bell Hooks, temos ainda a questão social, as barreiras que impedem o acesso dos negros a melhores condições de vida e empregabilidade.

No livro interseccionalidade COLLINS e BILGE (2020) discorrem sobre as referidas interseções e trazem à tona o conceito de interseccionalidade, nos seguintes termos:

“A interseccionalidade investiga como as relações interseccionais do poder influenciam as relações sociais em sociedades marcadas pela diversidade, bem como as experiências individuais na vida cotidiana. Como ferramenta analítica, a interseccionalidade considera que as categorias de raça, classe, gênero, orientação sexual, nacionalidade, capacidade, etnia e faixa etária — entre outras — são inter-relacionadas e moldam-se mutuamente. A interseccionalidade é uma forma de entender e explicar a complexidade do mundo, das pessoas e das experiências humanas” (p. 19).

No livro interseccionalidade já mencionado, as autoras tratam da desigualdade tomando como exemplo a Copa do Mundo Feminina e citando as dificuldades de seleções de países mais pobres para participarem do evento.

Se focarmos, por exemplo, em esportes individuais essas questões ficam mais evidentes. Vejamos no tênis. Quantos jogadores negros figuram entre os cem primeiros do mundo? Quantos são sulamericanos ou sul-africanos? Quantas mulheres negras se encontram entre as cem primeiras da WTA?

Não basta isso. Acompanhando o Grand Slam Australia Open, torneio mais importante da Austrália, pudemos observar a desvalorização do esporte feminino em relação ao masculino. Há bem pouco tempo a premiação das mulheres era inferior à premiação dos homens em vários torneios. Alguns tenistas justificavam essa diferença pelo fato dos homens, em torneios Grand Slam, jogarem em melhor de cinco sets enquanto as mulheres, em três. Poucos tenistas, como Andy Murray, defendiam a igualdade da premiação.

Contudo, isso não representa tudo. As finais femininas sejam de simples (individuais) ou de duplas ocorrem, sempre, antes das masculinas. No sábado, dia 29.01.2022, foram disputadas as finais de simples femininas e a de dupla masculina. Exatamente nessa ordem. Tal fato permitiria presumir que a final de simples masculina seria transmitida antes da final de dupla feminina. Infelizmente não será assim. Primeiro transmitirão, no domingo, a final de duplas feminina e após, a simples masculina. A conclusão a que se chega é simples. Os jogos masculinos são mais importantes do que os femininos. Há quem diga que os masculinos geram mais espectadores e, via de consequência, mais rendimentos para os organizadores dos torneios.

Esse exemplo serve para mostrar que se em um esporte coletivo observamos evidente desigualdade entre países mais desenvolvidos podemos imaginar o dispêndio de esforço em esportes individuais para superar as maiores dificuldades.

Muitos poderão citar o exemplo das irmãs Williams, ícones do tênis mundial. No entanto, o caso das irmãs já retratado, inclusive, em filme encontra-se no campo da meritocracia, com o qual as autoras não compactuam.

As oportunidades deveriam ser iguais para todos. Sejam mulheres, negros, LGBTQIA+.

O estudo do racismo utilizando a interseccionalidade é fundamental quando nos deparamos com pesquisas que comprovam que os negros, em especial, as mulheres negras foram as mais prejudicados durante a pandemia.

No livro já mencionado (Interseccionalidade) encontramos dados esclarecedores acerca da questão racial brasileira, nos idos de 1975, ou seja, em plena ditadura militar. Vejamos:

“(…)

A política nacional brasileira sobre raça e democracia combatia esse ativismo. O Brasil alegou oficialmente não ter “raças”, posição que se baseava no modo como o governo abordava as estatísticas raciais. Sem categorias raciais, o Brasil oficialmente não tinha “raças” nem negros como grupo “racial” socialmente reconhecido. Ironicamente, o mito da identidade nacional brasileira apagou a raça para construir uma filosofia de democracia racial em que ser brasileiro substituiu outras identidades, como as de raça.”

Por óbvio, se não existem raças por certo não se pode falar em racismo.

Nesse sentido, manifestam-se as autoras: “A imagem de identidade nacional que o Brasil cultivava postulava que o racismo não existia e que a cor carece de significado, exceto quando celebrada como uma dimensão do orgulho nacional”.

Kia Caldwell assim se posiciona em citação mencionada no livro “Interseccionalidade”, já outrora citado:

“a popular imagem do Brasil como um país carnavalesco, um paraíso tropical, tem desempenhado papel central nas construções contemporâneas de identidade social das mulheres mulatas. A reputação internacional do Brasil como democracia racial está intrinsecamente ligada à objetificação sexual de mulheres de origem racial mista como a essência da brasilidade” (Caldwell, 2007, p. 58).

Quem não se recorda das mulatas do Sargentelli, da Globoleza, das passistas da escola de samba a desfilarem seus atributos nas passarelas e

nos shows? As mulheres negras até bem pouco tempo continuavam vivendo o paradoxo das mulheres “assexuadas” mas que representavam um objeto de desejo e que podiam ser tocadas, violadas, sem qualquer pudor. Assexuadas no sentido de poderem manifestar seus desejos da forma que bem entendessem.

Nesse ponto parecem concordar tanto Bell Hocks como Caldwell, uma vez mais citada na obra de Collins e Bligel:

“(…)

Normalmente, as afro-brasileiras de origem mista ou com características físicas mais europeias são consideradas mais atraentes. Além disso, em geral as mulheres de visível ascendência africana são construídas como não sexualizadas e, frequentemente, como trabalhadoras assexuais ou, ao contrário, como prostitutas” (Caldwell, 2007, p. 51).

Não resta dúvida de que as mulheres negras, majoritariamente, ocupam posição em atividades de menor prestígio social e menor remuneração, conforme se observa na pesquisa realizada pelo Nexo Jornal, intitulada “O lugar ocupado pelas mulheres negras no mercado do trabalho”.

De acordo com a referida pesquisa os homens brancos recebem em média 2,02 vezes mais do que as mulheres negras. A pesquisa indica, ainda, que a diferença salarial entre mulheres brancas e negras é de 1,15 ponto percentual.

Tem-se, ainda, que:

“A diferença salarial entre brancos e negros de 45%, de acordo com o PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2019, não pode ser atribuída apenas à falta de oportunidade de formação para pessoas negras. Segundo cálculo do Instituto Locomotiva, a diferença salarial ainda é significativa, de 31%, quando comparamos os salários de brancos e negros com ensino superior, isoladas todas as demais variáveis. Sobra apenas a cor da pele.”

Essa mesma pesquisa aponta que mesmo a Natura, uma das empresas mais diversas e inclusivas do mundo, tinha apenas 1% de pessoas negras em cargos de gestão, de acordo com seu relatório anual de 2018. Esse número

subiu para 6% nos cargos de gerência e de zero para 2% na Diretoria, no ano de 2019.

No relatório anual de 2020 encontramos as seguintes informações:

“Inclusão étnico-racial.

Pelo segundo ano consecutivo, nossa estratégia no programa de estágio ampliou o interesse de jovens universitários autodeclarados negros pela Natura. Em 2019, havíamos contratado mais de 50% de jovens com esse perfil e, em 2020, esse índice chegou a 60% dos novos estagiários.”

Além desse incremento no número de estagiários, as tabelas constantes no citado Relatório apontam um aumento considerável do número de negros em cargos de Gerência e Diretoria, sendo que no Conselho de Administração, conforme se observa da tabela abaixo, o percentual de mulheres negras equivale a uma pessoa. Vejamos:

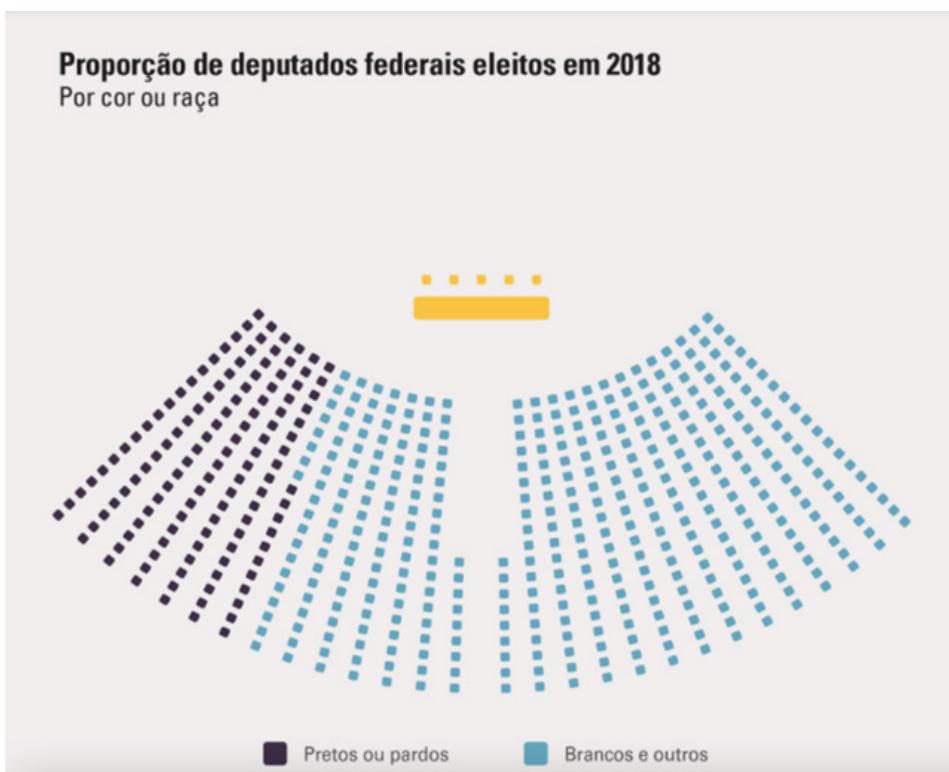
GRI 405-1 Colaboradores negros por categoria funcional e gênero – Brasil^{1,2} (%)

	2018			2019			2020		
	Homens	Mu- lheres	Total	Homens	Mu- lheres	Total	Homens	Mu- lheres	Total
Diretoria	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	2,6
Gerencial	0,3	0,2	0,5	0,3	0,3	0,6	3,7	5,6	6,9
Adminis- trativo	3,7	7,4	11,1	4,1	8,3	12,4	10,7	17,5	21,5
Supervisão/ técnica ³	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável	Não aplicável	13,0	0,0	13,0
Operacional	13,5	6,6	20,1	12,9	6,0	18,9	34,6	50,5	50,7
Força de vendas ³	Não dis- ponível	Não dis- ponível	Não dis- ponível	Não dis- ponível	Não dis- ponível	Não dis- ponível	3,6	27,9	29,4
Total	17,6	14,2	31,8	17,3	14,6	32,0	38,3	25,8	31,3

1. O escopo do indicador considera apenas o Brasil.
 2. Há uma pessoa negra no Conselho de Administração.
 3. A categoria Supervisão/técnica entrou no **headcount** a partir de 2020 e a categoria Força de vendas está sendo reportada neste ciclo.

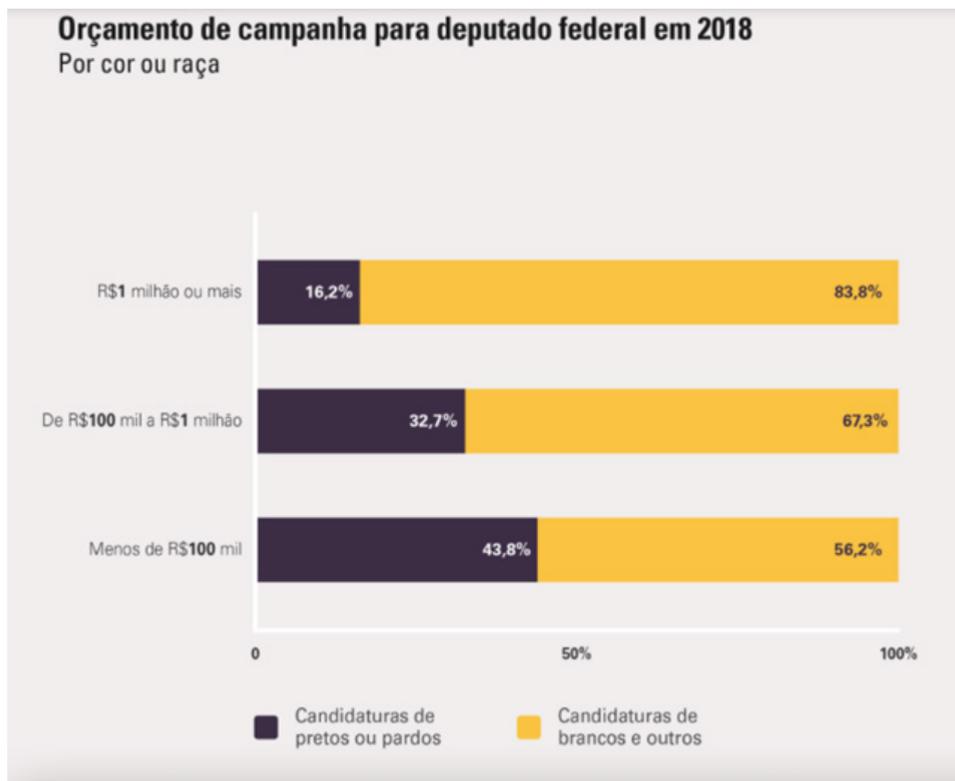
Esses dados dificilmente são publicados, e no entendimento da pesquisadora Cida Bento, coordenadora e fundadora do CEERT, um misto de cautela e vergonha impede as empresas de divulgarem as informações, conforme publicado no Jornal Nexo.

A desigualdade se manifesta ainda em outras situações nas quais a falta de educação regular e a outros aspectos não deveriam se apresentar na forma de discriminação ou desigualdade. De acordo com os dados do IBGE menos de um quarto dos Deputados Federais são negros ou pardos. E mais, o percentual de negros e pardos que recebeu orçamento superior a um milhão de reais é ínfimo perto do recebido pelos brancos, como podemos observar nos gráficos abaixo:



Segundo análise realizada pela Agência IBGE Notícias com base nos dados compilados acima, temos que: entre os candidatos com orçamento de um milhão ou mais, apenas 16% eram negros ou pardos. O percentual aumentava consideravelmente na faixa de 100 mil a um milhão e mais ainda na

faixa abaixo de cem mil reais quando, então, alcançava o percentil de 43,8.



Fonte: Desigualdades por Cor ou Raça no Brasil Agência IBGE Notícia.

Tratar de racismo e desigualdade social traz a lume também a questão da diferença salarial e as condições nas quais são celebrados os contratos de emprego, relações de trabalho e a diferença de remuneração já mencionada acima.

De acordo com os dados do IBGE a taxa de subocupados de negros e pardos equivale a dois terços do número de trabalhadores. Como salienta na publicação elaborada pela Síntese de Indicadores sociais 2019 da *Agência IBGE Notícias*, considera-se subocupados aqueles que trabalham menos de 40 horas semanais contra sua vontade.

Ainda de acordo com a mesma publicação, temos que:

“A presença dos pretos e pardos é mais acentuada em atividades com os menores rendimentos: Agropecuária (60,8%), construção (62,6%) e Serviços domésticos (65,1%). Já as pessoas brancas predominam nos grupa-

mentos melhor remunerados, como informação, finanças e outras atividades profissionais e Administração Pública, educação, saúde e serviços sociais.”

Das estatísticas e dados recolhidos e apresentados no presente artigo infere-se que a desigualdade de tratamento recebido entre os brancos e os não brancos continua sobejamente presente em nossa sociedade. Seja na remuneração ou nas oportunidades ofertadas. Muitas vagas de trabalho não observam a diversidade seja de gênero, cor ou condição social impedindo assim que as vagas sejam preenchidas por não brancos, mulheres, gays ou pobres. À título de exemplo podemos citar estágios em que as vagas ficam restritas a estudantes de determinadas universidades frequentadas pela elite brasileira.

Ribeiro (2019) destaca que muitas vagas ofertadas excluem, ainda que se entenda indiretamente, a população negra e as pessoas mais desfavorecidas, já no processo seletivo para admissão. A autora afirma:

“Para começar, pensemos nos processos de contratação. Se uma empresa está fixada em quem cursou universidades de elite ou tem inglês fluente, isso pode significar que apenas pessoas privilegiadas poderão enviar seus currículos, pois sabemos que, no Brasil, estudar outro idioma ou fazer um intercâmbio não é acessível para todo mundo. Somente uma parcela privilegiada da sociedade tem acesso a isso. Além do mais, o pacto narcísico da branquitude — expressão desenvolvida por Cida Bento em sua tese de doutorado, usada para definir como pessoas brancas anuem entre si para a manutenção de privilégios — colabora com a exclusão de outros grupos nas indicações de trabalho” (p. 53).

Podemos, pois, concluir que falar de racismo implica tratar também de desigualdade social e de oportunidades, de exclusão, de ações afirmativas. Sim, as ações afirmativas como bem salientou o Ministro do Supremo Tribunal Federal visam no caso dos negros uma reparação histórica e há muito a ser reparado. Vejamos:

"As ações afirmativas são políticas públicas — isto é, programas governamentais — que procuram dar vantagem competitiva a determinados grupos sociais. Um tratamento mais favorável aos que não tiveram as mesmas oportunidades que os demais. Em rigor, porém, vistas pelo ângulo

dos que foram excluídos, o que as ações afirmativas fazem é procurar neutralizar, ao menos em parte, as vantagens competitivas de que desfrutaram os membros dos grupos sociais hegemônicos. Vantagens que não foram obtidas por mérito, mas em razão da posição de privilégio que desfrutam na estrutura social. Cotas raciais são uma espécie de ação afirmativa. Trata-se de uma medida emergencial e paliativa para facilitar a ascensão de pessoas que sofreram condições adversas. A melhor ação afirmativa de todas é ensino público de qualidade desde a primeira infância. Porém, enquanto isso não é concretizado em plenitude, são necessárias medidas de proteção e resgate. O Supremo Tribunal Federal já considerou legítimas as ações afirmativas para negros, com utilização de cotas raciais, em duas situações específicas: a reserva de vagas para ingresso no ensino superior público e a reserva de vagas (20%) em concursos para preenchimento de cargos ou empregos públicos. E, em 25 de agosto de 2020, o Tribunal Superior Eleitoral, em decisão da qual fui relator, determinou que as verbas do Fundo Partidário e do Fundo Eleitoral — dinheiro público saído do orçamento — devem ser distribuídas aos candidatos negros na proporção do número de candidaturas. Por exemplo: se forem 30% de candidatos negros, devem receber 30% dos recursos. Se forem 40%, recebem 40%. Há boas razões que justificam as ações afirmativas. Destaco três: a primeira delas é a reparação histórica pelo estigma moral, social e econômico que foi a escravidão no Brasil. A esse fato se soma o abandono a que foram relegados os ex-escravizados após a abolição, sem acesso à educação, a empregos qualificados ou a terras públicas, perpetuando-se a condição de subalternidade. A segunda é a necessidade de reconhecimento, como enfatizado acima, de que somos uma sociedade racista, que discriminou e negou oportunidades iguais às populações negras. Todos somos responsáveis, ainda que atuando de forma não intencional, pela mera fruição ou aceitação dos privilégios e vantagens que decorrem de um sistema profundamente desigual. E a terceira razão é a importância do acesso de pessoas negras a posições de liderança e destaque. Esse fato tem uma dimensão simbólica e motivacional sobre todos os integrantes do grupo social, oferecendo-lhes um modelo e inspiração. Isso aumenta a autoestima do grupo

e dá força para oferecer resistência ao preconceito alheio. Por fim, se metade da população é negra, há um componente de justiça, representatividade e respeito ao pluralismo. Tudo isso sem mencionar que o racismo estrutural e a exclusão social terminam por desperdiçar o talento e o potencial de metade da população brasileira. Uma vez devidamente integrado, esse enorme contingente poderia se juntar, com maior capacidade, ao esforço coletivo de construção nacional."⁽²⁾

Com a “libertação dos escravos” os negros viram-se sem terras, sem oportunidades, sem estudo. Enfim, sem condição de sobrevivência.

Aos negros, tal como ocorre com os imigrantes em vários países, foram ofertadas vagas que os brancos não desejavam. Em decorrência disso até hoje encontramos os negros e bem dizer as mulheres em funções subalternas: operários, asseio e conservação, empregados domésticos, etc.

No que se refere aos escritórios de advocacia, estudo realizado pelo Ceert (Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades) em parceria com a Aliança Jurídica pela Equidade Racial, formada por escritórios com apoio do próprio Ceert e da FGV (Fundação Getúlio Vargas) mostrou que: “do total de brancos, 10,1% são estagiários e 48,3% são sócios e advogados juniores, plenos ou seniores.” O mais alarmante, entretanto, foi verificado que entre os negros 9,4% são estagiários e o número de advogados seniores ou de direção é insignificante.

Esse mapeamento serve para demonstrar, apenas, o que já foi salientado, outrora, o número de negros em cargos de direção é insignificante. O caminho a ser percorrido é longo. Apesar dos mais de cem anos da “libertação” dos negros ainda há muito a ser feito. As ações afirmativas ainda não são nem foram suficientes para mitigar a desigualdade entre brancos e negros. O maior exemplo se refere a repercussão que casos como o do Magazine Luiza produziu na sociedade com a Defensoria Pública ajuizando Ação Civil Pública alegando racismo reverso.

A principal forma de se transformar a realidade do racismo é reconhecer sua existência. Entender que muitas vezes temos atitudes e comportamentos racistas. Perceber que a sociedade, ainda que, “inconscientemente” cria dificuldades e obstáculos de acesso aos negros a posições que usualmente são

(2) BARROSO, Luís Roberto. *Sem data venia: Um olhar sobre o Brasil e o mundo*. (p. 191-193). Intrínseca. Edição do *Kindle*.

ocupadas por brancos. Uma reflexão se faz necessária: quantos negros, mulheres, gays, transsexuais trabalham em sua empresa? Quantos são gestores? Quantos integram a Diretoria ou o Conselho de Administração? Quantos dos que passaram no concurso público em que foi aprovado eram negros, mulheres ou LGBTQIA+?

Com o objetivo de se reduzir as desigualdades decorrentes do gênero, o CNJ implementou o Protocolo de Gênero, por meio da Resolução n. 492. Ocorre que a análise deve ser muito mais profunda. Há necessidade de se analisar os dados através da interseccionalidade.

Vejamos os dados constantes no Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero – 2021:

a.2. Desigualdades salariais

A desigualdade salarial existente entre homens e mulheres é o dado que, empiricamente, é mais perceptível diante dos diversos estudos e pesquisas que retratam esta realidade. Pesquisa publicada pelo Dieese em 2020 aponta que as mulheres continuam recebendo menos que os homens, inclusive quando essa comparação é feita levando-se em conta o salário hora para a mesma função, ou quando analisadas atividades que exigem ensino superior.⁽³⁾

	mulheres	homens
Salário médio mensal	R\$ 2.191,00	R\$ 2.694,00
Com ensino superior	R\$ 3.910,00	R\$ 6.363,00
Em ocupações que exigem ensino superior	R\$ 4.913,00	R\$ 8.136,00
Valor do salário por hora quando ocupam mesmo cargo	R\$ 32,35	R\$ 45,83

Se a estes dados forem acrescentados outros marcadores como raça, classe social e orientação sexual as distorções se tornam ainda maiores:⁽⁴⁾

(3) Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) — IBGE. Dados obtido no segundo trimestre de 2019 e 2020; BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. *A inserção das mulheres no mercado de trabalho*. São Paulo: DIEESE, [2021]. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2021/graficosMulheresBrasilRegioes2021.html>. Acesso em: 29 jul. 2021.

(4) BRASIL. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-Econômicos. *A inserção da população negra e o mercado de trabalho*. São Paulo: DIEESE, [2021]. Disponível em: <https://>

	Mulheres negras	Mulheres não negras	Homens negros	Homens não negros
Ocupação de cargos em direção	1,9%	5,3%	2,4%	6,6%
Rendimento médio	R\$ 1.573	R\$ 2.660	R\$ 1.950	R\$ 3.484
Trabalho desprotegido	44%	32%	45%	32%

3. Conclusão

Há necessidade premente de que nas peças processuais, atendendo-se os ditames do Protocolo com perspectiva de gênero, que se inclua não só o gênero como também a raça, se for o caso, eis que a interseccionalidade está presente em grande parte dos casos de discriminação.

Apontar as diferenças salariais, a forma de tratamento dispensada não só às mulheres, como às mulheres negras em relação aos homens e aos homens negros, sempre atentando-se para o viés da interseccionalidade, é fundamental para que, pouco a pouco, as desigualdades e a discriminação sejam extirpadas da nossa sociedade.

Depois de refletir sobre essas questões provavelmente chegará a conclusão de que nossa sociedade foi forjada no trinômio “branco, homem, heterossexual”. Mudar essa realidade demanda tempo, conscientização, uma boa dose de empatia e implementação de uma grande gama de políticas governamentais e não governamentais inclusive de ações afirmativas.

Referências

- ALMEIDA, Silvio Luiz de. *Racismo Estrutural*. São Paulo: Jandaira, 2021.
- BARROSO, Luís Roberto. *Sem data venia: Um olhar sobre o Brasil e o mundo*. Intrínseca. Edição do Kindle.
- BRASIL. CNJ. *Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero*, 2021.
- HOOKS, Bell. *E eu não sou uma mulher?* (Recurso eletrônico). Rio de Janeiro: Rosa dos Ventos, 2019.
- RIBEIRO, Djamila. *Pequeno Manual Antirracista*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2020/graficoNegros.html. Acesso em: 29 jul. 2021 (Dados obtidos no segundo trimestre de 2020).

Violência e Assédio no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero

Claiz Maria Pereira Gunça dos Santos

Daniel Carvalho Oliveira

Resumo: Com o advento do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, e, sobretudo, a partir da obrigatoriedade da sua aplicação, conforme Resolução n. 492/2023 do CNJ, as magistradas e os magistrados, na condução e julgamento dos processos, devem reconhecer a existência da discriminação estrutural de gênero na sociedade e utilizar o princípio da igualdade como filtro para solução de problemas concretos, inclusive nos casos que envolvam violência e assédio no mundo do trabalho. Nesse contexto, o presente artigo objetiva identificar o tratamento conferido à violência e ao assédio no Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero à luz dos novos contornos delineados pela Convenção n. 190 da OIT e Recomendação n. 206 da OIT.

Palavras-chave: Violência — Assédio — Gênero — Acesso à Justiça — Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

Abstract: The Resolution 492/2023 of the CNJ, also known as Protocol for Judgment with a Gender Perspective, states that female and male magistrates, when conducting and judging law suits, must consider the existence of structural gender discrimination in society and use the principle of equality as a filter to solve specific problems, including cases involving violence and harassment at work. In this context, this paper aims to identify the treatment given to violence and harassment in that Protocol for Judgment with a Gender Perspective in light of the new contours outlined by ILO Convention 190 and ILO Recommendation 206.

Keywords: Violence — Harassment — Gender — Access to justice — Protocol for Judgment with a Gender Perspective.

1. Introdução

Em 21 de junho de 2019, após aprovação na 108ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, foram adotadas a Convenção n. 190 e a Recomendação n. 206 da Organização Internacional do Trabalho, que versam sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Com a entrada em vigor no plano internacional dos referidos diplomas normativos, verificou-se a necessidade de atualização da abordagem da violência e do assédio, cujos efeitos se irradiam para o ordenamento interno.

No contexto de enfrentamento da discriminação de gênero, foi confeccionado, em 2021, pelo Conselho Nacional de Justiça — CNJ, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, com o propósito de apresentar um guia para que os julgamentos realizem o direito à igualdade e à não discriminação, rompendo estigmas, preconceitos e estereótipos de gênero. Em 17 de março de 2023, foi editada a Resolução 492 do CNJ, que tornou obrigatória a observância das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Poder Judiciário Brasileiro. O assédio é apresentado, nessa normativa, como um problema central a ser enfrentado, competindo não apenas à sociedade combatê-lo, mas também a todos

aqueles que integram o Sistema de Justiça, o que inclui as magistradas e os magistrados, que devem analisar as demandas relacionadas ao assédio sob as lentes da perspectiva de gênero.

Nesse sentido, o presente artigo objetiva apresentar as principais inovações trazidas pela Convenção n. 190 da OIT, em especial quanto à abrangência e aos contornos conceituais da violência e do assédio no mundo do trabalho, para, nos capítulos seguintes, examinar a importância e a estrutura do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, bem como o tratamento conferido aos atos de violência e assédio no referido Protocolo.

2. A Convenção n. 190 da OIT e o novo conceito de violência e assédio no mundo do trabalho

Alicerçada nas *core obligations*⁽¹⁾, a Convenção n. 190 da OIT reconhece que a violência e o assédio nas relações laborais violam os direitos humanos, ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Ademais, comprometem o meio ambiente do trabalho, afetando a organização do labor, o desenvolvimento sustentável, as relações pessoais, a produtividade e a qualidade dos serviços, além de impedir que as pessoas, em especial as mulheres, tenham acesso ao mercado de trabalho, permaneçam e progridam profissionalmente (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 149-150).

A Convenção n. 190 da OIT entrou em vigor no plano internacional no dia 25 de junho de 2021, sendo ratificada por mais de trinta e cinco países, inclusive sul-americanos, tais como Argentina, Chile, Equador, Peru e Uruguai (OIT, 2023).

De acordo com o art. 1º da Convenção n. 190 da OIT, o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho “refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero” (OIT, 2019).

(1) De acordo com a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, atualizada, em 10 de junho de 2022, na 110ª Conferência Internacional do Trabalho, são convenções fundamentais: (a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de

A partir da conceituação delineada na Convenção n. 190 da OIT, verifica-se que foi utilizado um conceito único, sendo conferido um tratamento conjunto à violência e ao assédio.

A opção pela abordagem integrada dos referidos conceitos resulta das pesquisas produzidas pela Reunião de Peritos, em outubro de 2016, que concluiu pela substituição do termo “violência” pela expressão “violência e assédio”, com vistas a assegurar uma adequada compreensão e abordagem dos diferentes comportamentos inaceitáveis. Segundo o relatório (ILO, 2016), “na prática, os comportamentos e práticas inaceitáveis podem conter elementos de ambas as situações de violência e assédio. Um exemplo que eles discutiram foi o assédio sexual, o qual poderia incluir violência psicológica, sexual e física”.

Dessa forma, a Convenção n. 190 da OIT fornece um conceito composto único de violência e assédio, conferindo, ao apresentar os vocábulos “violência” e “assédio” de forma conjugada, um tratamento conjunto dos referidos fenômenos e uma maior flexibilidade para abranger diversas ações que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, econômicos ou sexuais, incluindo as novas manifestações que surgirem ao longo do tempo.

Outra inovação trazida pela Convenção n. 190 da OIT diz respeito à utilização da expressão “mundo do trabalho”, o que possibilita um maior alcance das pessoas atingidas pelos atos de violência e assédio, independentemente de sua situação contratual, como trabalhadores autônomos, estagiários, aprendizes, voluntários, servidores públicos, terceirizados, trabalhadores cujo emprego foi rescindido, pessoas à procura de emprego, bem como os trabalhadores que exercem cargos de direção, chefia e gestão, consoante art. 2º.

Além disso, conforme art. 3º da Convenção n. 190 da OIT, a expressão “mundo do trabalho” abrange não apenas o local de trabalho físico tradicional, mas também o deslocamento para o trabalho, os locais de vestiário, repouso e alimentação, os eventos, as atividades sociais e treinamentos, o ambiente virtual e os alojamentos, aplicando-se aos atos de violência e

negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a efetiva abolição do trabalho infantil; (d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação; e (e) o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável (Convenções ns. 29, 87, 98, 100, 111, 105, 138, 182, 155 e 187).

assédio que ocorrem “durante, relacionados ou decorrentes do trabalho”, tanto na economia formal como na informal, seja no setor privado ou público, seja na área urbana ou rural.

Ao reconhecer que uma única manifestação é suficiente para configuração da violência e assédio no mundo do trabalho, a Convenção n. 190 da OIT operou uma grande mudança paradigmática, destacando que o ponto-chave para verificar se o ato será qualificado como violência ou assédio é a natureza e os efeitos da conduta, e não o número de ocorrências (ILO, 2016).

Entre as inovações trazidas pela Convenção n. 190 da OIT, convém também destacar o tratamento especial conferido à violência e ao assédio em razão de gênero. Reconhecendo que as mulheres são vítimas em potencial dos atos abusivos, a Convenção n. 190 da OIT, em seu art. 1º, conceitua a “violência e assédio com base no gênero” como aquele dirigido às pessoas em razão do seu sexo ou gênero, ou que afetam de forma desproporcional pessoas de um determinado sexo ou gênero, incluído o assédio sexual (OIT, 2019).

Dessa forma, a partir de uma visão transversal e interseccional, a Convenção n. 190 transmite uma maior preocupação com os atos de violência e assédio sofridos pelas mulheres trabalhadoras, exigindo uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero para prevenir e combater tais comportamentos no mundo do trabalho.

3. Gênero, estereótipos de gênero e a importância do julgamento com perspectiva de gênero

O gênero, consoante definição de Thereza Gosdal (2017, p. 77), consiste na “construção social relativa à diversidade biológica”. Desse modo, o gênero está relacionado ao conjunto de aspectos sociais e culturais da identidade, compreendendo comportamentos, preferências, interesses, formas de se vestir, interagir, andar e falar relacionadas ao homem ou à mulher (REIS, 2017, p. 302). Destarte, o gênero abrange a identidade de gênero e a expressão de gênero.

A identidade de gênero corresponde à “experiência interna, individual e profundamente sentida que cada pessoa tem em relação ao gênero, que pode,

ou não, corresponder ao sexo atribuído no nascimento” (YOGYAKARTA, 2006). Reflete o gênero com o qual a pessoa se identifica, independentemente do seu sexo biológico.

A expressão de gênero consiste na forma como a pessoa se expressa, veste-se, age e interage na sociedade (FARIAS, 2019, p. 140). Sendo assim, o conceito de gênero abarca a identidade e a expressão do indivíduo, estando intimamente relacionado ao direito à autodeterminação, ao autorreconhecimento e à autonomia existencial (PAMPLONA FILHO; SANTOS, 2020, p. 169).

Os estereótipos de gênero correspondem a generalizações no consciente ou inconsciente coletivo sobre atributos ou características de determinado grupo com base no gênero ao qual pertencem. Segundo Heleieth (1987, p. 37), o estereótipo é “uma espécie de molde que pretende enquadrar a todos, independentemente das particularidades de cada um”.

Os estereótipos de gênero, enraizados na sociedade, devem ser afastados na análise das demandas judiciais. Sobre a observância da perspectiva de gênero na interpretação do Direito, preleciona Glòria Poyatos i Matas (2019):

É importante ressaltar que a interpretação do direito com perspectiva de gênero requer contextualização e atuação de acordo com o princípio *pro persona*, que nesta área se configura como um critério hermenêutico que obriga os órgãos jurisdicionais a adotarem interpretações jurídicas que garantam a maior proteção a direitos humanos, especialmente os das vítimas. Os estereótipos de gênero são a base da discriminação contra as mulheres. A sua presença nos sistemas judiciais tem consequências prejudiciais para os direitos das mulheres, especialmente para as vítimas e sobreviventes de diferentes formas de violência, e pode impedir o acesso a uma proteção judicial eficaz.⁽²⁾

(2) “Es importante enfatizar que la interpretación del Derecho con perspectiva de género exige la contextualización y la actuación conforme al principio *pro persona*, que se configura en este ámbito como un criterio hermenéutico que obliga a los órganos jurisdiccionales a adoptar interpretaciones jurídicas que garanticen la mayor protección de los derechos humanos, en especial los de las víctimas. Los estereotipos de género son la base de la discriminación contra las mujeres. Su presencia en los sistemas de justicia tiene consecuencias perjudiciales para los derechos de las mujeres, particularmente para las víctimas y supervivientes de diferentes formas

O julgamento sob a perspectiva de gênero consiste no ato de julgar sob o prisma da equidade de gênero, com o reconhecimento da assimetria nas relações de poder e a existência de desigualdades estruturais (MATAS, 2019). Busca-se, por meio dele, concretizar o princípio da igualdade em sentido material e o próprio direito fundamental de acesso à ordem jurídica justa, consagrado no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal e nos arts. 8º e 25 do Pacto de São José da Costa Rica.

Entre os fundamentos para a adoção da metodologia de julgamento com perspectiva de gênero, convém destacar: 1) garantia de acesso à justiça para aqueles que, por suas condições biológicas, físicas, sexuais, de gênero ou de contexto, correm risco de maior sonegação dos seus direitos; 2) não revitimização pelo sistema judicial; 3) combate a discriminação e a desigualdade; 4) contribuição para uma sociedade mais justa, equilibrada e livre; 5) aumento da confiança no judiciário; 6) fomento à tutela dos direitos humanos; e 7) estabelecimento de precedentes em termos de igualdade de gênero (MATOS, 2022).

As magistradas e os magistrados, na condução e julgamento dos processos, devem reconhecer a existência de uma desigualdade estrutural de gênero na sociedade e a necessidade de combatê-la, inclusive, no âmbito do Poder Judiciário. Devem “analisar as demandas sem estereótipos que podem legitimar, naturalizar e ocultar violências” (MATOS, 2022), incumbindo, ainda, ao julgador, a observância da interseccionalidade⁽³⁾ e da eventual existência de discriminações múltiplas ou agravadas⁽⁴⁾.

de violencia, pudiendo impedir el acceso a una tutela judicial efectiva” (MATAS, 2019, Tradução livre).

(3) A interseccionalidade consiste na sobreposição de múltiplos fatores de discriminação. Está relacionada à sobreposição ou intersecção de identidades sociais e sistemas relacionados de opressão, dominação ou discriminação. De acordo com Kimberlé Crenshaw (2002), “A associação de sistemas múltiplos de subordinação tem sido descrita de vários modos: discriminação composta, cargas múltiplas, ou como dupla ou tripla discriminação. A interseccionalidade é uma conceituação do problema que busca capturar as consequências estruturais e dinâmicas da interação entre dois ou mais eixos da subordinação”. A Convenção n. 190 da OIT reconhece a interseccionalidade no seu art. 6º ao dispor que “cada Membro deverá adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho”.

(4) O art. 13 da Convenção Interamericana contra o Racismo, a Discriminação Racial e Formas Correlatas de Intolerância (ratificada pelo Brasil) traz o conceito de discriminação múltipla ou agravada: “Discriminação múltipla ou agravada é qualquer preferência, distinção, exclusão ou

4. Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero

No contexto de enfrentamento da discriminação de gênero, foi confeccionado, em 2021, pelo Conselho Nacional de Justiça — CNJ, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero⁽⁵⁾, com o propósito de apresentar um guia para que os julgamentos “realizem o direito à igualdade e à não discriminação de todas as pessoas, de modo que o exercício da função jurisdicional se dê de forma a concretizar um papel de não repetição de estereótipos, de não perpetuação de diferenças, constituindo-se um espaço de rompimento com culturas de discriminação e de preconceitos”.

Como explicitam Adriana Manta e Joana Rego Silva Rodrigues (2022), o Protocolo está pautado no desafio de apontar de maneira concreta como os estereótipos de gênero se manifestam nos processos judiciais, aplicando o princípio da igualdade como ferramenta analítica e guia interpretativo que é utilizado como lente para solução de problemas concretos.

Em 17 de março de 2023, foi editada a Resolução n. 492 do CNJ⁽⁶⁾, que tornou obrigatória a observância das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelo Poder Judiciário Brasileiro⁽⁷⁾.

Ademais, buscando a concretização institucional da perspectiva de gênero, o CNJ editou a Resolução 496/2023, que prevê a paridade de gênero nas comissões examinadoras e bancas de concurso, a Resolução

restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Art. 1.1, ou outros reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada”.

(5) O Protocolo, produzido pelo CNJ, tem como referência o Protocolo para *Juzgar con Perspectiva de Género*, que foi elaborado pelo México em atendimento a determinações da Corte Interamericana de Direitos Humanos nos casos *González y otras vs. México (Campo Algodonero)*, *Fernández Ortega y otros vs. México* e *Rosendo Cantú y otra vs. México*, nos quais houve a constatação de grave e sistêmica violência de gênero.

(6) Antes da Resolução n. 492/2023 do CNJ, havia a Recomendação n. 128/2022 do CNJ que sugeria a adoção do Protocolo sob a Perspectiva de Gênero no âmbito do Poder Judiciário Brasileiro.

(7) Convém destacar que a Resolução n. 423/2021, inclui o julgamento sob a perspectiva de gênero como matéria obrigatória nos concursos para magistratura (“8) Gênero e Patriarcado. Gênero e Raça. Discriminação e Desigualdades de Gênero — questões centrais. Protocolo de julgamento com perspectiva de gênero”). O referido normativo alterou a Resolução n. 75/2009 do CNJ, que dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional.

n. 525/2023, que estabelece a ação afirmativa de gênero para acesso das magistradas aos tribunais de 2º grau, bem como a Resolução n. 481/2022, que prescreve condições especiais de trabalho para magistradas e servidoras gestantes e lactantes.

Nos considerandos da Resolução n. 492/2023, são mencionados importantes diplomas normativos internacionais que possuem intrínseca relação com as questões de gênero, a exemplo da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres — CEDAW, da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher — Convenção de Belém do Pará⁽⁸⁾. Também são citadas, na Resolução n. 492/2023, a Agenda 2030 e a sentença proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso *Márcia Barbosa de Souza e outros vs. Brasil*⁽⁹⁾.

Nesse particular, ressalta-se que “a perspectiva de gênero no sistema de justiça é uma obrigação Internacional que o Brasil assumiu ao ratificar diversos Tratados Internacionais e Interamericanos de Direitos Humanos das Mulheres, para garantir um tratamento igualitário a homens e mulheres nos Tribunais e eliminar toda forma de discriminação baseadas em funções estereotipadas de inferioridade ou superioridade entre os sexos e/ou gênero” (SEVERI, p. 584).

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero está em conformidade com o direito ao acesso à justiça material, bem como ao devido processo legal substancial. Possibilitar o adequado e eficaz acesso à justiça é proporcionar o respeito ao princípio da vedação da proteção insuficiente em relação à proteção dos direitos humanos e das mulheres, bem

(8) Também são citadas na Resolução n. 492/2023, a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e a Recomendação Geral n. 33 do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres.

(9) Em 7 de setembro de 2021, a Corte Interamericana de Direitos Humanos condenou o Brasil pela impunidade referente à morte de Márcia Barbosa de Souza, estudante afrodescendente de vinte anos, residente na cidade de Cajazeiras, no interior do Estado da Paraíba, ocorrida em junho de 1998 nas mãos do então deputado estadual, o senhor Aécio Pereira de Lima. A Corte reconheceu que as investigações levadas a cabo em razão do homicídio de Márcia Barbosa de Souza não cumpriram os padrões mínimos de devida diligência e que foram permeadas por estereótipos de gênero, os quais não apenas foram revitimizantes para os familiares de Márcia Barbosa de Souza, mas também demonstram a ausência de uma perspectiva de gênero nas investigações (CorteIDH, 2021).

como observar o ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, que trata da equidade de gênero como fator para a obtenção de um desenvolvimento sustentável.

Do mesmo modo, o Protocolo está em consonância a Recomendação Geral n. 33 do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, que trata do acesso à justiça. No item 26 da Recomendação (CEDAW/C/GC/33, 2015), explana-se, inclusive, sobre os prejuízos da utilização de estereótipo nos julgamentos realizados:

26. (...). Os estereótipos distorcem percepções e resultam em decisões baseadas em crenças e mitos preconcebidos em vez de fatos relevantes. Com frequência, juízes adotam rígidos estândares sobre comportamentos que consideram apropriados para as mulheres, penalizando aquelas que não agem conforme esses estereótipos. Os estereótipos também afetam a credibilidade dada às vozes, aos argumentos e depoimentos das mulheres, sistema de justiça, que pode, por como partes e testemunhas. Esses estereótipos podem levar juízes a mal interpretar ou aplicarem as leis. (...). Em todas as áreas do direito, os estereótipos comprometem a imparcialidade e integridade do sistema de justiça, que podem, por sua vez, levar à denegação da justiça, incluindo a revitimização de denunciante.

Nesse cerne, torna-se indispensável que o Estado Brasileiro cumpra o dever de capacitação dos agentes públicos do Sistema de Justiça em relação à violência de gênero e à eliminação de estereótipos de gênero, de forma a incorporar a perspectiva igualitária. Capacitar os agentes públicos, o que inclui as magistradas e os magistrados⁽¹⁰⁾, proporcionará a concretização dos preceitos do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero está dividido em três partes ou seções. Na primeira parte, são apresentados os conceitos de “sexo”; “gênero”, “identidade de gênero” e “sexualidade”, bem como são tratadas questões centrais relacionadas à desigualdade de gênero e à relação entre o gênero e o direito.

(10) A capacitação dos agentes públicos em relação à questão de gênero não se restringe às magistradas e aos magistrados, abrangendo outros atores do Sistema de Justiça. Nesse sentido, dispõe o item 27 da Recomendação Geral n. 33 da CEDAW: “Juizes, magistrados e árbitros não são os únicos atores no sistema de justiça que aplicam, reforçam e perpetuam estereótipos. Promotores, agentes encarregados de fazer cumprir a lei e outros atores permitem, com frequência, que estereótipos influenciem investigações e julgamentos”.

Na segunda parte, o Protocolo apresenta um guia para orientação das magistradas e dos magistrados no julgamento com a perspectiva de gênero. Há um passo a passo, com sugestões para tratamento de questões relacionadas ao processo decisório, a exemplo da aproximação com os sujeitos processuais; medidas especiais de proteção; valoração das provas e identificação de fatos; interpretação e aplicação do direito.

Também são declinadas, na segunda parte do Protocolo, considerações sobre o controle de convencionalidade⁽¹¹⁾. A abordagem sobre o tema é de grande relevância, uma vez que consiste em ferramenta indispensável, à disposição das magistradas e dos magistrados, para realização do julgamento sob a perspectiva de gênero⁽¹²⁾.

Na terceira parte, são apresentadas questões de gênero específicas dos ramos da Justiça (Justiças Estadual, Justiça Federal, Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral e Justiça Militar), bem como questões transversais, em que há um diálogo entre mais de um ramo do Poder Judiciário.

O assédio é apresentado, na terceira parte do Protocolo, como um tema transversal, visto que seu conteúdo perpassa por todos os ramos da Justiça. A temática também é tratada de forma mais específica no tópico referente à Justiça do Trabalho, com a apresentação de um recorte em relação à violência e ao assédio no ambiente de trabalho.

5. O tratamento da violência e do assédio no protocolo para julgamento com perspectiva de gênero

A Convenção n. 190 da OIT está alicerçada na necessidade de um olhar mais cuidadoso para os atos de violência e assédio sofridos pelas mulheres trabalhadoras, exigindo-se uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero para prevenir e combater tais comportamentos no mundo do trabalho.

(11) O controle de convencionalidade consiste na “compatibilização da produção normativa doméstica com os tratados de direitos humanos ratificados pelo governo e em vigor no país” (MAZZUOLI, 2018, p. 24).

(12) Há diversas outras normas internacionais que tratam da questão de gênero e que devem ser observadas pelas juízas e pelos juizes no processo decisório como, por exemplo, a Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres — CEDAW; a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher — Convenção de Belém do Pará, a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; e as Convenções ns. 100 e 111 da OIT.

Ademais, a Convenção n. 190 da OIT, ao afirmar que alguns grupos em situações de vulnerabilidade são afetados de forma desproporcional pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho, reconhece que a interseccionalidade e a sobreposição de múltiplos fatores de discriminação potencializam os atos de violência e assédio, além de reforçar a necessidade de adoção de “leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego” (OIT, 2019).

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021), por sua vez, tem como objetivo “orientar a magistratura no julgamento de casos concretos, de modo que magistradas e magistrados julguem sob a lente de gênero, avançando na efetivação da igualdade e nas políticas de equidade”. Busca-se, assim, a não repetição de estereótipos, bem como o combate à discriminação com base no gênero pelo Sistema de Justiça.

O ponto de interseção entre as referidas normativas consiste na efetivação do direito fundamental à igualdade material, em especial no tocante ao gênero, com o reconhecimento da assimetria nas relações de poder e da existência de desigualdades estruturais.

O assédio surge, nesse contexto, como um problema central a ser enfrentado. Não somente a sociedade deve combatê-lo, mas também todos aqueles que integram o Sistema de Justiça, o que inclui as magistradas e os magistrados.

Há uma relação simbiótica entre o reconhecimento do direito à não discriminação de gênero — e consequentemente de não haver submissão a situações de violência e assédio — e a garantia de acesso à justiça do ponto de vista material. Não é por outro motivo que a Recomendação n. 206 da OIT indica, em seu item 16, que os mecanismos de resolução de conflitos, em casos de violência e o assédio com base no gênero, devem ter um processamento eficaz e em prazo razoável⁽¹³⁾.

O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero avança ao destacar o assédio como prática a ser enfrentada pelas magistradas e pelos magistrados na atividade jurisdicional. Esclarece o referido Protocolo (2021), ao tratar o assédio como um tema transversal, que “a violência de gênero decorrente de assédio é questão que permeia todos os seguimentos

(13) A tradução não oficial em português da Recomendação 206, trazido no site da própria OIT, utiliza o termo “atempado”, que no português de Portugal significa “dentro do prazo”.

da justiça, na medida em que sua prática é difusa e afeta especialmente as mulheres que se encontram em posição assimétrica desfavorável, no contexto social no qual elas estão inseridas”.

O Protocolo, ao discorrer sobre a violência e o assédio, salienta ainda que, na atividade de julgar, o caráter repressivo da medida direcionada ao agressor/opressor não é suficiente. Deve-se evitar a exposição excessiva da vítima e a revitimização, além de serem criados mecanismos para prevenção do assédio. Faz-se necessário garantir, ainda, a responsabilização efetiva e o restabelecimento de uma vida livre de violência (CNJ, 2021, p. 65).

O tema “assédio” é analisado novamente na parte do protocolo que se atém especificamente à Justiça do Trabalho. Isso se deve ao fato de que o contrato de trabalho é permeado por relações desiguais de poder, o que contribui para o aumento da vulnerabilidade das vítimas, de modo a potencializar a ocorrência de violência e assédio no trabalho.

Além disso, o Protocolo destaca a estreita relação entre a violência e o assédio com a divisão sexual do trabalho, que implica a naturalização da responsabilidade da mulher pelo trabalho doméstico e de cuidado, bem como a dificuldade de sua inserção no mercado de trabalho, seja por discriminação com base nos estereótipos, seja pela dificuldade em conciliar família e trabalho (CNJ, 2021, p. 113).

Nesse sentido, destaca o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021, p. 103) que “inúmeras são as demandas que exigem o olhar sob a perspectiva de gênero, tanto pela relação assimétrica de poder que é intrínseca a todo contrato de trabalho, independentemente dos partícipes que estão na relação, e que na maioria das vezes se somam a outras vulnerabilidades, como pelos direitos envolvidos nos casos concretos”.

Ressalte-se que o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero (2021, p. 113) reforça que os atos de violência e assédio no trabalho abrangem todos aqueles que não se enquadram na heterocisnormatividade⁽¹⁴⁾, tendo em vista que “a violência de gênero diz respeito às questões relacionadas ao sexo, gênero, à orientação sexual e identidade de gênero, abarcando questões como: homossexualidade, intersexualidade, transexualidade e travestilidade”.

(14) “A heterocisnormatividade constitui uma série de padrões sociais, morais e comportamentais impostos pela sociedade de acordo com o sexo biológico do indivíduo” (MPT, 2023).

Como consequência, com certa frequência o assédio moral e o assédio sexual são temas trazidos nas reclamações trabalhistas. Segundo dados do TST, no ano de 2022, foram ajuizadas 77,5 mil reclamações trabalhistas relacionadas a assédio moral, com média de 6,4 mil ações por mês, e 4,5 mil reclamações trabalhistas referentes ao assédio sexual, perfazendo uma média de 378 ações por mês (TST, 2023).

Faz-se necessário, nesse contexto, o conhecimento da Convenção n. 190 da OIT e do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero pelas juízas e juízes do trabalho, como também sua efetiva aplicação na condução dos processos em geral e, em especial, naqueles que se referem à violência e ao assédio com base no gênero.

A mera existência formal de normas jurídicas internas que reprimam a violência e assédio no mundo trabalho não se mostra suficiente para garantir o exercício do direito fundamental à igualdade substancial e o combate à discriminação por motivo de gênero (KEMMELEMEIER, 2021).

A Justiça do Trabalho⁽¹⁵⁾ deve utilizar a perspectiva de gênero como uma metodologia de técnica judicial que permita detectar se um determinado litígio está sendo influenciado pela existência de um estereótipo, de modo a erradicar preconceitos que geram desigualdades não amparadas pelo ordenamento jurídico (MATOS, 2022).

Dessa forma, com o advento do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, e, sobretudo, a partir da obrigatoriedade da sua aplicação, conforme Resolução n. 492/2023 do CNJ, a Justiça do Trabalho deve se debruçar com mais cuidado sobre questões que envolvam discriminação estrutural contra mulheres, com a análise das demandas relacionadas ao assédio sob as lentes da perspectiva de gênero.

6. Conclusões

Evidenciou-se, no presente artigo, que:

1. A Convenção n. 190 da OIT fornece um conceito composto único de violência e assédio, conferindo, ao apresentar os vocábulos “violência” e “assédio” de forma conjugada, um tratamento conjunto dos

(15) Para auxiliar a implementação da Resolução CNJ n. 492/2023, o Conselho Nacional de Justiça desenvolveu um banco de sentenças e decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, disponível no sítio eletrônico do CNJ.

referidos fenômenos e uma maior flexibilidade para abranger diversas ações que visem, causem, ou sejam suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, econômicos ou sexuais, incluindo as novas manifestações que surgirem ao longo do tempo.

2. Ao reconhecer que uma única manifestação é suficiente para configuração da violência e assédio no mundo do trabalho, a Convenção n. 190 da OIT operou uma grande mudança paradigmática, destacando que o ponto-chave para verificar se o ato será qualificado como violência ou assédio é a natureza e os efeitos da conduta, e não o número de ocorrências.

3. Entre as inovações trazidas pela Convenção n. 190 da OIT, convém destacar o tratamento especial conferido à violência e ao assédio em razão de gênero. Reconhecendo que as mulheres são vítimas em potencial dos atos abusivos, a partir de uma visão transversal e interseccional, a Convenção n. 190 transmite uma maior preocupação com os atos de violência e assédio sofridos pelas mulheres trabalhadoras, exigindo uma abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de gênero para prevenir e combater tais comportamentos no mundo do trabalho.

4. As magistradas e os magistrados, na condução e julgamento dos processos, devem reconhecer a existência de uma desigualdade estrutural de gênero na sociedade e a necessidade de combatê-la, inclusive, no âmbito do Poder Judiciário. Nesse contexto de enfrentamento da discriminação de gênero, foi confeccionado, em 2021, pelo Conselho Nacional de Justiça — CNJ, o Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, cuja observância tornou-se obrigatória com a edição da Resolução n. 492/2023 do CNJ.

5. O Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero está em conformidade com o direito ao acesso à justiça material, bem como ao devido processo legal substancial. Possibilitar o adequado e eficaz acesso à justiça é proporcionar o respeito ao princípio da vedação da proteção insuficiente em relação à proteção dos direitos humanos e das mulheres, bem como observar o ODS 5 da Agenda 2030 da ONU, que trata da equidade de gênero como fator para a obtenção de um desenvolvimento sustentável. Nesse cerne, torna-se indispensável que o Estado Brasileiro cumpra o dever de capacitação dos agentes

públicos do Sistema de Justiça em relação à violência de gênero e à eliminação de estereótipos de gênero.

6. O assédio é apresentado, na terceira parte do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, como um tema transversal, visto que seu conteúdo perpassa por todos os ramos da Justiça. A temática também é tratada de forma mais específica no tópico referente à Justiça do Trabalho, com a apresentação de um recorte em relação à violência e ao assédio no ambiente de trabalho.

7. Com o advento do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, e, sobretudo, a partir da obrigatoriedade da sua aplicação, conforme Resolução n. 492/2023 do CNJ, a Justiça do Trabalho deve se debruçar com mais cuidado sobre questões que envolvam discriminação estrutural contra mulheres, com a análise das demandas relacionadas ao assédio sob as lentes da perspectiva de gênero.

Referências

ARAÚJO, Adriane Reis de. Os desafios para a promoção da igualdade de gênero no trabalho. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. *Estudos aprofundados Ministério Público do Trabalho*. Salvador: JusPodivm, 2017. v. 3.

CEDAW/C/GC/33. Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres. *Recomendação Geral n. 33 sobre o acesso das mulheres à justiça*. Disponível em: <https://assets-compromissoeatitude-ipg.sfo2.digitaloceanspaces.com/2016/02/Recomendacao-Geral-n33-Comite-CEDAW.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2023.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-18-10-2021-final.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2024.

_____. *Resolução n. 423, de 5 de outubro de 2021*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4147>. Acesso em: 29 dez. 2023.

_____. *Resolução n. 492, de 17 de março de 2023*. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/original144414202303206418713e177b3.pdf>. Acesso em: 29 dez. 2023.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. *Estudos Feministas*, ano 10, n. 1/2002, p. 171-188. Disponível em: <https://scielo.br/j/ref/a/mbTpP4SFXPnJZ397j8fSBQQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 dez. 2023.

FARIAS, Márcia Medeiros de. Quem são as mulheres? Identidade, expressão de gênero e orientação afetiva-sexual no trabalho: a necessidade de uma abordagem interseccional. In: ARAÚJO, Adriane Reis de; LOPES, Andrea Lino; GURGEL, Maria Aparecida; COELHO, Renata (Orgs.). *Direitos humanos no trabalho pela perspectiva da mulher*. Belo Horizonte: RTM, 2019.

GOSDAL, Thereza Cristina. Direito do trabalho e relações de gênero: avanços e permanências. In: ARAÚJO, Adriane Reis de; MOURÃO, Tânia Fontenele (Orgs.). *Trabalho da mulher: mitos, riscos e transformação*. São Paulo: LTr, 2007.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Conditions of Work and Equality Department. *Final report: Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/meetingdocument/wcms_546303.pdf. Acesso em: 15 dez. 2023.

KEMMELEMEIER, Carolina; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. *A violência laboral e o julgamento em uma perspectiva de gênero*. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/26022/18194>. Acesso em: 29 dez. 2023.

MANTA, Adriana; RODRIGUES, Joana Rêgo Silva. *A perspectiva de gênero como ferramenta à serviço da efetivação da igualdade no âmbito da atuação jurisdicional*. Disponível em: <https://revdirfem.emnuvens.com.br/revista/article/view/28/16>. Acesso em: 19 dez. 2023.

MATAS, Glòria Poyatos. Juzgar com perspectiva de gênero: uma metodologia vinculante de justiça-equitativa. *iQual, Revista de Género e Igualdad*, n. 2, 2019. Disponível em: <https://revistas.um.es/iqual/article/view/341501/257391>. Acesso em: 19 dez. 2023.

MATOS, Larissa. O Julgamento com perspectiva de gênero na Justiça do Trabalho. *Revista LTr*, vol. 86, n. 06, jun. 2022.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. Teoria Geral do Controle de Convencionalidade no Direito Brasileiro. In: MAIA, Luciano Mariz; LIRA, Yulgan Tenno de Farias. *Controle de convencionalidade: temas aprofundados*. Salvador: JusPodivm, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. *Na Proteção da População LGBTQIAPN+*. Brasília: MPT, 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 190 da OIT*. Tradução não oficial. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf. Acesso em: 15 dez. 2023.

_____. *Ratificação da Convenção n. 190 da OIT*. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810. Acesso em: 15 dez. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. *Assédio moral organizacional: presencial e virtual*. São Paulo: Saraiva, 2020.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. *Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero*. Disponível em: <https://yogyakartaprinciples.org/>. Acesso em: 15 dez. 2023.

SAFFIOTI, Heleieth. *O poder do macho*. São Paulo: Moderna, 1987.

SEVERI, Fabiana Cristina. Justiça em uma perspectiva de gênero: elementos teóricos, normativos e metodológicos. *Revista Digital de Direito Administrativo*, São Paulo, v. 3, n. 3.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Justiça do Trabalho recebe mensalmente cerca de seis mil ações por assédio moral*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/justi%C3%A7a-do-trabalho-recebe-mensalmente-cerca-de-seis-mil-a%C3%A7%C3%B5es-por-ass%C3%A9dio-moral%20>. Acesso em: 26 dez. 2023.

PARTE IV

PEÇAS PROCESSUAIS E OUTRAS PRODUÇÕES DA ATIVIDADE FINALÍSTICA DO MPT⁽¹⁾

(1) **Observação:** Todas as peças processuais foram reduzidas para se adequarem aos limites da *Revista*. As partes subtraídas foram indicadas por (...).

**Ação Civil Pública Ajuizada para
Combater a Negligência dos Réus
em Relação ao Trabalho de Crianças
e Adolescentes no Município de Belo
Horizonte/MG**

Luciana Marques Coutinho

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DA _____ VARA DO
TRABALHO DE BELO HORIZONTE – MG**

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADO-
RIA REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO, (...)**

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

em face do:

1) MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE/MG, (...);

e, diante do pedido de natureza mandamental, em face do:

2) PREFEITO MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE / MG (...),
ou quem, porventura, venha sucedê-lo, podendo ser localizado na
sede administrativa da Municipalidade no endereço acima transcrito,
consoante fatos e fundamentos jurídicos a seguir aduzidos:

I – DOS FATOS

A presente ação objetiva combater a negligência dos réus em relação
ao trabalho de crianças e adolescentes no Município de Belo Horizonte/MG.

Registre-se que foi instaurado inicialmente o Procedimento Promo-
cional n. 001023.2019.03.000/9, que deflagrou, posteriormente, o Inquérito
Civil n. 001530.2020.03.000/1 em face do Município de Belo Horizonte/
MG com o escopo de fomentar a formulação e implementação de políticas
públicas de combate e erradicação do trabalho infantil, bem como o fomento
de trabalho protegido para adolescentes.

O Município de Belo Horizonte foi selecionado para implementação
do Projeto Estratégico Resgate a Infância, em razão dos índices de trabalho
infantil da Capital Mineira e adjacências, bem como em razão do aceite e
compromisso assumido pelo Município ante a adesão ao cofinanciamento
das Ações Estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil
(AEPETI) com recebimento de recursos federais, em complementação,
para adoção de planejamento e execução do programa.

(...).

Todos os documentos acima indicados instruíram o Inquérito Civil
n. 1530.2020 e, por corolário, a presente ação.

Nos autos dos procedimentos mencionados, restou demonstrado que há medidas e ações importantes para o enfrentamento do trabalho infantil ainda não adotadas pelo Município de Belo Horizonte, ou adotadas ainda de forma tímida ou sem o alcance e abrangência necessária.

De fato, o Observatório da Prevenção e da Erradicação do Trabalho Infantil, SMARTLAB, iniciativa conjunta do Ministério Público do Trabalho — MPT e da Organização Internacional do Trabalho — OIT contém dados de diversos cadastros públicos sobre o tema trabalho infantil e fomento ao trabalho protegido, e revela dados preocupantes no Município de Belo Horizonte, dos quais destacam-se os seguintes:

a) 26,6 mil casos de crianças e adolescentes ocupados, na faixa etária entre 10 e 17 anos, sendo que destes, 3,8 mil casos estavam na fase etária de 10 e 13 anos e 1,8 mil casos em trabalho infantil doméstico (dados do Censo de 2010);

b) dados da Prova Brasil 2017 (INEP – Prova Brasil 2017) apontou 3,2 mil alunos de 5º e 9º anos de escolas públicas de Belo Horizonte trabalhavam fora de casa, sendo que destes, 1,4 mil eram estudantes de 5º ano e 1,7 mil eram estudantes do 9º ano;

c) dados do sistema CATWEB de 2012 a 2020 registrou 242 acidentes de trabalho com vítimas crianças e adolescentes;

d) dados do Ministério da Cidadania SAGI/VIS/DATA de maio de 2019 registraram apenas 07 famílias com marcação de trabalho infantil no Cadúnico e 06 famílias com situação de trabalho infantil e beneficiárias do Bolsa Família;

e) percentual de cotas de aprendizagem profissional de 22,1 mil vagas e só 10,1 mil vagas preenchidas.

Destes dados, é possível concluir que o número de casos de trabalho infantil registrados no Censo de 2010 é alarmante, mas está longe de representar a efetiva realidade, certamente muito pior. Isso porque à míngua de adoção de política pública consistente e perene de enfrentamento, o trabalho infantil tende a piorar e não retroceder.

Além da defasagem temporal do Censo Demográfico e da ausência de atuação incisiva do Município no enfrentamento do trabalho infantil, o incremento da pobreza e da desigualdade social, a crise econômica vivenciada

no país nos últimos anos e os efeitos da pandemia mundial da COVID, dentre outros fatores, contribuíram certamente para a majoração destes índices.

O trabalho de crianças e adolescentes, inclusive nas ruas da capital vendendo produtos, realizando malabares ou exercendo a mendicância no centro urbano e periferias, é uma dura realidade que pode ser observada por qualquer pessoa que transite na cidade. Sem mencionar o trabalho informal de crianças e adolescentes em pequenos comércios, feiras livres, oficinas mecânicas e lava-jatos, no serviço doméstico, na exploração sexual comercial, no tráfico de drogas, dentre outras.

Outro ponto comprovado são as deficiências estruturais dos equipamentos socioassistenciais do Município. Os relatórios de inspeção e análise encaminhados pela 23ª Promotoria de Justiça de Defesa dos Direitos da Criança e dos Adolescentes Cível em Belo Horizonte apontam diversas deficiências e irregularidades na estrutura e funcionamento dos CRAS e CREAS, o que acaba por impactar diretamente nas ações necessárias para enfrentamento do trabalho infantil, já que esta é uma das violações de direito que deve ou deveria ser objeto também da atuação destes órgãos, para a adequada proteção social e medidas em relação às vítimas e famílias.

A 23ª Promotoria de Justiça de Defesa dos Direitos da Criança e dos Adolescentes Cível em Belo Horizonte também encaminhou o resultado da inspeção *in loco* e análise de funcionamento e operação do Centro POP Miguilim e o serviço de abordagem social executado pela conveniada ADRA. Estes documentos atestam que tanto o Centro POP, como a abordagem social não estão funcionando a contento, situação que, ademais, também pode ser constatada em outros documentos e dados incorporados ao Inquérito Civil e ora anexados a esta ação civil pública.

Dados do Ministério da Cidadania (Secretaria de Gestão de Fundos e Transferências Diretoria Executiva do Fundo Nacional de Assistência Social Coordenação Geral de Execução Orçamentária, Financeira e Contábil Coordenação de Gestão e Processamento de Transferências) de 2020, apontou que o Município de Belo Horizonte (que realizou aceite para recebimento de recursos de cofinanciamento federal para execução das ações estratégicas do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil — AEPETI) tinha o montante de R\$ 532.711,99 (quinhentos e trinta e dois mil, setecentos e onze reais e noventa e nove centavos) em conta, parados, sem utilização. Tal conduta, incompatível com a magnitude do trabalho infantil na Capital, motivou requisição de informações pelo MPT aos Municípios, com recursos

parados em conta, dentre eles Belo Horizonte, para informações sobre as ações adotadas para a implementação do PETI.

Ao longo dos procedimentos que antecederam ao aforamento desta demanda, foi constatado que o último diagnóstico sócio territorial do trabalho infantil realizado pelo Município data de 2016, e ainda assim o que foi constatado no referido diagnóstico em nada contribuiu para o enfrentamento do trabalho infantil na Capital, já que nem mesmo as deficiências apontadas no próprio documento foram efetivamente atacadas.

Da mesma forma, foi apurado que o último plano de combate ao trabalho infantil na Capital, foi realizado há cinco anos, em 2016! Além disso, as ações previstas no plano além de se limitarem, basicamente, a iniciativas de informação, conscientização e sensibilização, igualmente não foram efetivamente cumpridas.

Os elementos de convicção reunidos e mencionados acima conduziram à necessidade de instauração de Inquérito Civil em desfavor do Município de Belo Horizonte, para exigência de ações, medidas e obrigações para incremento das políticas públicas de combate ao trabalho infantil.

Em decorrência, determinou-se a expedição da RECOMENDAÇÃO N. 88523.2020, de 30 de abril de 2020, para que o Município de Belo Horizonte adotasse as providências a seguir:

(...)

Designada audiência para 13/8/2020, presentes os representantes da SMEL, SMED, SMASAC, CMDCA e do FECTIPA/MG, foram prestados os seguintes esclarecimentos:

(...)

Os procuradores do Município apresentaram nos autos em 1º.9.2020 e 3.9.2020 petições e ofícios oriundos de Secretarias e Subsecretarias da Prefeitura de Belo Horizonte.

Em síntese, os ofícios se limitaram a discorrer sobre diplomas legais e normas infralegais acerca da atribuição que cabe a cada órgão socioassistencial vinculado à estrutura municipal sobre medidas que teriam sido adotadas pelo Município em razão da emergência pandêmica e sobre as ações e medidas que, segundo o Município, já foram ou estão sendo adotadas no enfrentamento ao trabalho infantil.

Na realidade, as respostas encaminhadas não trataram especificamente sobre as irregularidades que deram ensejo à expedição da Recomendação.

O Município, ao que parece, não reconhece sua conduta como irregular e tampouco refutou ou apresentou quaisquer dados ou contraponto frente aos fatos relatados e comprovados nos autos.

Não foram apresentados quaisquer documentos, apenas relatos, e não foi apresentado plano de enfrentamento ao trabalho infantil, mas sim ações esparsas, algumas nem mesmo diretamente relacionadas ao tema objeto da investigação. A resposta também fez alusão a discussões para retomada de um protocolo de ações de 2017 que sequer foi apresentado. Não foi apresentado qualquer cronograma de ações ou medidas.

A resposta também calou sobre os recursos do cofinanciamento federal recebidos para execução do APETI, não executados e parados em conta, não apresentado qualquer planejamento para desembolso dos recursos e tampouco justificativa para inexecução dos valores.

Diante dos elementos dos autos e o inequívoco descumprimento da Recomendação, determinou-se a designação de nova audiência administrativa para propositura de Termo de Ajuste de Conduta, com as obrigações já previstas na notificação recomendatória.

(...)

Notificado a apresentar as comprovações aludidas no item 1 da ata de audiência, supra, o Inquirido não demonstrou cumprir as determinações do *Parquet*, já que não foi apresentado plano de enfrentamento ao trabalho infantil e não houve sequer resposta ou quaisquer considerações do Município quanto às questões discriminadas na Recomendação e minuta de TAC proposta.

Ressalte-se, por oportuno, que as obrigações estabelecidas no TAC proposto são obrigações fundamentadas no ordenamento jurídico, medidas básicas e mínimas, que já deveriam estar sendo cumpridas de modo habitual e corriqueiro.

Diante da inércia do Município de Belo Horizonte/MG e de seu Prefeito Municipal, aliada à inexistência de políticas públicas suficientes e eficazes de prevenção e erradicação do trabalho infantil, o Ministério Público do Trabalho não vê alternativa a não ser a propositura da presente Ação Civil Pública.

II – DO DIREITO

II.1 – DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E DA LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

É ideia recorrente e injustificada a de que a Justiça do Trabalho não pode solucionar questões estruturantes da sociedade, como a garantia do trabalho decente e a efetivação dos direitos consagrados às crianças e adolescentes, como o direito ao não trabalho, à profissionalização, ao pleno desenvolvimento, enfim, à dignidade.

Não há dúvida de que o problema já causado, qual seja, a exploração pura e simples do trabalho infantil por algum explorador, deve ser apreciado pela Justiça do Trabalho. Por que a causa do problema e os mecanismos de solucioná-lo não devem ser apreciados pela mesma Justiça?

Tentando superar esse problema e por entender que a Justiça do Trabalho é a justiça social no Brasil que deve enfrentar as questões judicializadas relativas ao trabalho humano, é que o Ministério Público do Trabalho vem buscando, através de ações civis públicas, a mudança do quadro social e do paradigma de que a Justiça do Trabalho não pode enfrentar tais matérias.

Felizmente, a Justiça do Trabalho do Brasil tem reconhecido a sua competência para processar e julgar causas envolvendo a efetivação de políticas públicas de prevenção e erradicação do trabalho infantil, bem como de proteção ao adolescente trabalhador.

A partir da Emenda Constitucional n. 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, tal ramo da Justiça brasileira passou a ter como missão tutelar o TRABALHO DECENTE e a DIGNIDADE NO TRABALHO, o qual não se compadece com qualquer ato, comissivo ou omissivo, tendente a proporcionar a exploração do trabalho de crianças e adolescentes.

No caso em tela, está-se diante de um quadro fático de inércia e omissão do Município, na prestação de atos que venham a criar as condições materiais necessárias, no campo da Assistência Social, Educação, Trabalho, Saúde e Profissionalização, que contribuam para impedir o ingresso precoce de crianças e adolescentes do mercado de trabalho bem como retirar as vítimas da situação de exploração.

Tal quadro compromete, pois, a fruição de um direito fundamental, o direito ao não trabalho antes da idade mínima prevista, fundado no art. 7º,

XXXIII, e art. 227 da CF, bem como nas Convenções Fundamentais da OIT, as de ns. 138 e 182, ambas ratificadas pelo Brasil.

Com efeito, **o direito fundamental ao não trabalho, para ser adimplido em sua plenitude, requer não apenas a proibição da exploração do trabalho de crianças e adolescentes, mas também a implementação de condutas, por parte de Estado, sociedade e família, em uma tríplice e solidária responsabilidade, cominada pelo art. 227 da CF e pelo ECA, em seu art. 4º.** No viés estatal, este dever de ação se materializa por meio da implementação de políticas públicas de prevenção e erradicação do trabalho infantil.

Se este dever falha por parte do Estado-Município, comete-se ato ilícito omissivo, que atinge o direito fundamental ao não trabalho, o qual subjaz na essência do princípio da dignidade do homem trabalhador, cuja defesa, por força do art. 114 da CF, repousa sobre a Justiça do Trabalho. Esta, então, passa a ter competência para, na via da tutela específica, determinar ao Município que preste as condutas/políticas necessárias para superar o ato ilícito, que atenta contra o direito fundamental ao não trabalho e adimpli-lo em sua dimensão positiva, qual seja, a criação das condições materiais necessárias para afastar crianças e adolescentes do mercado de trabalho.

A propósito, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, em questão de efetivação de políticas públicas, entendeu pela competência da Justiça do Trabalho⁽¹⁾, nos termos abaixo:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PEDIDO DE ADOÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL.

A competência da Justiça do Trabalho, ou de qualquer ramo do Judiciário, não se define em razão da natureza das normas legais aplicáveis ao caso concreto, mas em razão da natureza da pretensão que é deduzida em juízo. **No nosso direito processual trabalhista, basta que o pedido e a causa de pedir estejam relacionados com as hipóteses constitucionais do art. 114 da CF/88 ou com leis esparsas para que se tenha reconhecida a competência da Justiça Laboral. Recurso conhecido e provido.** (RO 00471-2010-006-16-00-9-RO, Recorrente: Ministério Público do Trabalho — MPT, Recorrido: município de Vargem

(1) Disponível em: <http://www.trt16.gov.br/jurisprudencia/inteiroTeor.php?seqProcesso=90525&embargo=>.

Grande, Des(a). Relator(a): Gerson de Oliveira Costa Filho, Des(a). Relator(a) do acórdão: Gerson de Oliveira Costa Filho, Data de Julgamento: 14.06.2011 – Data de Publicação: 20.06.2011). (grifo de destaque)

Veja-se o trecho da decisão acima ementada:

“(…)

Trata-se de recurso ordinário interposto pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em razão de sentença proferida pelo Juiz da Vara do Trabalho de Chapadinha, que, às fls. 116/118, declarou de ofício a incompetência material da Justiça do Trabalho para julgar a ação civil pública que move contra o MUNICÍPIO DE VARGEM GRANDE.

(…)

Menciona que o objetivo da ação é a **implementação de POLÍTICAS PÚBLICAS eficientes e suficientes para erradicação do trabalho infantil** no âmbito do recorrido e sem o provimento jurisdicional, o ente público continuará a se omitir de adotar medida eficaz tendente a proibir o trabalho precoce de crianças e adolescentes em situação de labor proibido.

Nessa visão, afirma que a causa de pedir e o objeto da ação se referem à relação de trabalho indubitavelmente, mais especificamente trabalho irregular, qual seja, trabalho infantil, resultado da ausência de política pública que garanta os direitos básicos desses pequenos trabalhadores. Por isso, justifica que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar a causa, com amparo no art. 114, I da Constituição Federal.

(…)

É importante lembrar que a competência da Justiça do Trabalho, ou de qualquer ramo do Judiciário, não se define em razão da natureza das normas legais aplicáveis ao caso concreto, mas em razão da natureza da pretensão que é deduzida em juízo. No nosso direito processual trabalhista, basta que o pedido e a causa de pedir estejam relacionados com as hipóteses constitucionais do art. 114 da CF/88 ou com leis esparsas para que se tenha reconhecida a competência da Justiça Laboral.

A questão a ser dirimida passa pela seguinte investigação: Qual a tutela buscada na Ação Civil Pública pelo MPT, que objetiva a adoção de POLÍTICAS PÚBLICAS pelo Município de Vargem Grande/MA com vistas à erradicação do trabalho infantil?

(...)

Em síntese, o MPT requer que o Município de Vargem Grande/MA: a) apresente projeto de lei junto à Câmara Municipal, no prazo máximo de 40 (quarenta) dias, visando a criação e implementação de programas sociais municipais para erradicar o trabalho infantil, principalmente na economia e agricultura familiar e em atividades de risco, devendo ser entendidas como aquelas atividades relacionadas à exploração sexual comercial infanto-juvenil e às demais atividades ilícitas ou degradantes, ao emprego doméstico, a construção civil, às carvoarias e ao comércio ambulante, como feiras públicas e a outros trabalhos desenvolvidos nas ruas, como flanelinhas; b) quando da elaboração do orçamento público, no envio dos projetos de lei do LDO e LOA, garantir dotação suficiente para implementação dos programas municipais de erradicação do trabalho infantil, principalmente em atividades de risco, garantida a universalização do atendimento, com destinação de, pelo menos, 2% do Fundo de Participação dos Municípios ao Fundo Municipal dos Direitos das Crianças e Adolescentes; c) executar os programas sociais mencionados; d) dar apoio ao poder de polícia administrativo do Conselho Tutelar, relativo à proibição do trabalho penoso, noturno, perigosos ou insalubre aos menores de 18 (dezoito) anos e de qualquer trabalho, a menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 (catorze) anos, mediante a estruturação física e de pessoal para o seu funcionamento (...); e) fiscalizar e fazer cumprir as legislações mencionadas no caput e no parágrafo 3º de cláusula 1ª; f) mediante requisição do Conselho tutelar, promover o encaminhamento das crianças e/ou adolescentes aos pais ou responsáveis, mediante termo de responsabilidade (...); g) destinar ou criar locais, visando proporcionar às crianças e/ou adolescentes resgatados do trabalho a realização de atividades de lazer, culturais, desportivas etc. com o objetivo de impedir que retornem ao trabalho (...); h) proceder imediatamente o cadastro da criança e de sua família para efeitos de inclusão em programas sociais/assistenciais (...); i) comunicar os casos de exploração do trabalho infantil que tiver ciência ao Ministério Público do Trabalho (...); j) proibir o trabalho

de crianças e adolescentes nos depósitos de lixo (lixão), mantendo o local devidamente cercado e com a presença de vigilância (...); l) implementar programas de qualificação profissional de adolescentes (...); m) fazer permanente divulgação à população dos dispositivos de lei que proíbem a exploração do trabalho infantil (...); n) encaminhar ao MPT com base no censo escolar e no cadastro único da bolsa-família referentes ao ano de 2009, informações sobre todas as crianças e/ou adolescentes encontrados trabalhando no Município (...); o) implementar jornada escolar ampliada do PETI (programa de erradicação do trabalho infantil) ou outro programa equivalente que venha substituí-lo (...); p) implementar a comissão municipal de erradicação do trabalho infantil, nos moldes da legislação em vigor; q) disponibilizar transporte para as crianças e adolescentes do PETI ou outro programa equivalente que venha substituí-lo, principalmente as que se encontrarem em área rural; r) enviar ao MPT relatório semestral sobre as atividades relativas às obrigações requeridas; s) condenação do réu no pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) destinados ao Fundo da Infância e Adolescência — FIA estadual.

Como se pode constatar, a discussão posta requer que o Poder Judiciário obrigue o Município de Vargem Grande a criar mecanismos de adoção de POLÍTICAS PÚBLICAS voltadas à erradicação do trabalho infantil.

(...)

É inquestionável a competência da Justiça do Trabalho para apreciar as lides envolvendo as relações de trabalho. A causa de pedir desta ação está estritamente voltada à relação de trabalho, ao trabalho irregular, e especificamente à tomada de providências urgentes para assegurar direitos constitucionais e legais das crianças e jovens do município reclamado, através de medidas que visem combater a erradicação do trabalho infantil.

É importante destacar que o tema já foi apreciado no artigo "Controle de POLÍTICAS PÚBLICAS na justiça do trabalho, de autoria de Manoel Jorge e Silva Neto, publicado na Revista 37 do MPT, cuja parte se transcreve: "Quando o constituinte originário remeteu à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações oriundas da relação de

trabalho, o fez em linha de afirmação do interesse público que subjaz à determinação da competência tal como constitucionalmente conformada. Com isso, é possível afirmar, sem receio, que **ausência de política pública relativamente a direito humano dos trabalhadores, por se converter em omissão estatal com reflexo imediato na relação de trabalho, determina a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a ação. (...)**".

Diante dessa argumentação, é clara a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a lide, e por tal razão a sentença merece ser reformada.

À vista do exposto, dou provimento ao recurso para declarar a competência da Justiça do Trabalho, devolvendo os autos à origem para instrução e apreciação do mérito, tudo nos termos da fundamentação do voto do Desembargador relator.

ACÓRDÃO Por tais fundamentos, ACORDAM os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, por unanimidade, conhecer do recurso e, **no mérito, dar-lhe provimento para declarar a competência da Justiça do Trabalho, devolvendo os autos à origem para instrução e apreciação do mérito**, tudo nos termos da fundamentação do voto do Desembargador Relator." (grifou-se).

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região também já se pronunciou sobre esta questão ao julgar Ação Civil Pública, similar à presente, ajuizada em desfavor do Município de Patrocínio⁽²⁾:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DESTA JUSTIÇA ESPECIALIZADA PARA PROCESSAMENTO DA AÇÃO. A discussão sub judice de coibir o trabalho infantil por meio de adoção de políticas públicas pelo Ente Público, insere-se na competência da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I e IX, da CR/88, sendo que para tal enquadramento é dispensável a existência de relação de emprego anterior ou inconcreto, sendo despropositada tal exigência, já que a pretensão do autor é justamente refrear o ingresso de crianças no mercado de trabalho.

(2) Processo n. 0010312-82.2020.5.03.0080. 7ª Turma. Relator Desembargador Marcelo Lamego Pertence.

Eis um trecho da fundamentação do v. acórdão retro:

A discussão sub judice de coibir o trabalho infantil por meio de adoção de políticas públicas pelo Ente Público, insere-se na competência da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I e IX, da CR/88, sendo que para tal enquadramento é dispensável a existência de relação de emprego anterior ou in concreto, sendo despropositada tal exigência, já que a pretensão do autor é justamente refrear o ingresso de crianças no mercado de trabalho.

Cabe a esta Justiça Especializada assegurar a eficácia social das normas constitucionais atinentes à erradicação do trabalho infantil (art. 227 da CR/88), por meio de determinação ao Ente Público de adoção de medidas concretas.

Não se pode olvidar que a Justiça do Trabalho é competente para dirimir questões sociais relativas ao trabalho, caso dos autos.

O Tribunal Superior do Trabalho também já analisou o tema, vejamos:

COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, VISANDO IMPOR AO ENTE PÚBLICO A OBRIGAÇÃO DE ADOTAR POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ERRADICAÇÃO E PREVENÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. LITÍGIO INSERIDO NA EXPRESSÃO "RELAÇÕES DE TRABALHO", PREVISTA NO ARTIGO 114, INCISOS I E IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Discute-se se a Justiça do Trabalho é competente para apreciar e julgar Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho para compelir o Município de Chapadinha a cumprir obrigação de fazer e não fazer — implementar políticas públicas para erradicar e prevenir o trabalho infantil. O Regional consignou que a controvérsia a ser apreciada e julgada pela Justiça do Trabalho " deve decorrer de uma relação de trabalho pré-existente " (lide é consequência e não causa dessa relação). Firmou entendimento de que as medidas genéricas pleiteadas pelo Ministério Público do Trabalho não estão "relacionadas com relações de trabalho in concreto, seja com o Poder Público, seja com terceiros". Verifica-se, pois, que o Regional não afastou a relação de trabalho in casu, mas entendeu que ela deveria ser anterior ao litígio para que fosse abrangida pelo conceito de "relações de trabalho", nos termos itens I e IX do artigo 114 da Constituição Federal. No entanto, como a pretensão do Ministério Público do Trabalho é

exatamente coibir o trabalho infantil — relação de trabalho em que o trabalhador é criança ou adolescente —, data venia é totalmente despropositada a exigência da existência de uma relação de trabalho anterior ou “*in concreto*” para inserir a discussão sub judice nos itens I e IX do artigo 114 da Constituição Federal. **Diversamente dessa interpretação restritiva do dispositivo constitucional, faz-se necessário adotar uma visão ampla da competência da Justiça do Trabalho, o que dará efetividade aos direitos fundamentais, que, segundo o artigo 5º, § 1º, da Constituição Federal, são de aplicação imediata. A expressão “relações de trabalho”, dentro de uma visão vanguardista, abrange a discussão relativa à pretensão do parquet de erradicar o trabalho infantil, por meio da imposição ao ente público da adoção de medidas concretas. Por outro lado, não se pode negar que a Justiça do Trabalho possui vocação para dirimir questões sociais relacionadas ao trabalho, como é a hipótese dos autos.** Ressalta-se que a Constituição Federal, no seu artigo 227, estabelece o dever do Estado de assegurar dignidade das crianças e adolescentes e de protegê-las de qualquer forma de exploração, como é o caso do trabalho nessa faixa etária. Assim, **o réu, se omissor na adoção de políticas públicas para a prevenção e erradicação do trabalho infantil, deve responder perante esta Justiça especializada pela omissão do seu dever legal. Portanto, como a tutela inibitória pretendida pelo Ministério Público do Trabalho é a erradicação e a prevenção do trabalho por crianças e adolescentes, é exatamente a Justiça do Trabalho a única constitucionalmente competente para apreciá-la.** Recurso de revista conhecido e provido. (RR-32100-09.2009.5.16.0006, 2ª Turma, redator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 11.09.2015)

RECURSO DE REVISTA. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. EFETIVAÇÃO DE PRINCÍPIOS E REGRAS CONSTITUCIONAIS E INTERNACIONAIS RATIFICADOS, RELATIVOS À PESSOA HUMANA E ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO.** TRABALHO DECENTE E COMBATE IMEDIATO E PRIORITÁRIO AO TRABALHO INFANTIL E ÀS PIORES FORMAS DE TRABALHO DO ADOLESCENTE. OIT: CONSTITUIÇÃO DE 1919; DECLARAÇÃO DA FILADÉLFIA DE 1944; DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO DE 1998; CONVENÇÃO N. 182 DA OIT. EFETIVIDADE JURÍDICA NO PLANO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO. A Constituição da República Federativa do

Brasil de 1988 e a Organização Internacional do Trabalho, por meio de vários de seus documentos normativos cardiais (Constituição de 1919; Declaração da Filadélfia de 1944; Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998; Convenção n. 182) asseguram, de maneira inarredável, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, a implementação de trabalho efetivamente decente para os seres humanos, a proibição do trabalho da criança e o combate imediato e prioritário às piores formas de trabalho do adolescente. O Estado Democrático de Direito — estruturado pela Constituição da República e que constitui também o mais eficiente veículo para implementar esses comandos do Texto Máximo da República e dos documentos normativos da OIT — impõe ao Poder Público a adoção de medidas normativas e administrativas para o cumprimento prioritário dessas normas constitucionais e internacionais ratificadas e absolutamente imperativas. A lesão ao direito difuso de crianças e adolescentes, manifestamente desrespeitado no Município, submetidos a relações de trabalho flagrantemente proibidas ou gravemente irregulares, pode ser levada ao Poder Judiciário, mediante Ação Civil Pública, pelo Ministério Público do Trabalho (art. 5º, XXXV, CF; art. 129, I, II e III, CF), sendo competente a Justiça do Trabalho para conhecer e julgar a ACP (art. 114, I e IX, CF). O fulcro da lide são as relações de trabalho irregulares, ao passo que o Município é potencial devedor de medidas públicas eficazes para sanar ou reduzir a lesão — circunstâncias que enquadram, inapelavelmente, o litígio nos marcos da competência da Justiça do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VISAM À ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. EFETIVIDADE DE DIREITOS SOCIAIS. O Direito do Trabalho é campo decisivo no processo de inserção justabalhista no universo geral do Direito, tendo a Constituição da República firmado o conceito e a estrutura normativos do Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardiais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho. Cabe à Justiça do Trabalho cumprir o estratégico objetivo de cimentar as balizas de atuação dos distintos atores sociais e estatais, assegurando a efetividade da ordem jurídica de Direito Material. **Resta claro, portanto, que a erradicação do trabalho infantil é medida de manifesto interesse ao Direito do Trabalho e, com igual razão, ao campo de atuação do**

Ministério Público do Trabalho. No presente caso, discute-se pedido decorrente de relação de trabalho que visa à implantação de políticas públicas, pelo Município de Codó, no tocante ao combate ao trabalho infantil e a outras formas degradantes de trabalho. A atuação do Poder Judiciário, em caso de omissão do administrador público para a implementação de tais políticas públicas previstas na CF, insere-se na competência material da Justiça do Trabalho, definida em razão da matéria, nas hipóteses disciplinadas no art. 114, I a IX, da CF. Precedentes do STF. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-75700- 37.2010.5.16.0009, 3ª Turma, relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, *DEJT* 20.09.2013)

Recentemente, em novembro de 2021, a mais alta Corte Trabalhista, reafirmando seu posicionamento, através da Seção de Dissídios Individuais (SDI1) se manifestou igualmente pela competência da Justiça do Trabalho para apreciar ações civis públicas que versam sobre políticas públicas de enfrentamento ao trabalho infantil. Cita-se um destes precedentes do C. TST, SDI1, processo n. TST-E-RR-44-21.2013.5.06.0018:

RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER AO MUNICÍPIO RECLAMADO. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. JURISPRUDÊNCIA ATUAL DA SBDI-1 DO TST. 1. Insere-se na esfera de competência da Justiça do Trabalho o julgamento de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, cujo escopo é a implementação, pelo ente público reclamado, de políticas públicas objetivando a erradicação do trabalho infantil e, em última análise, a proteção de direitos assegurados nas normativas internacional (Convenção n. 182 da Organização Internacional do Trabalho) e interna, tanto na esfera legislativa federal (Estatuto da Criança e do Adolescente e Consolidação das Leis do Trabalho) quanto na Constituição da República. 2. Não há cogitar de outro ramo do Poder Judiciário que detenha maior afinidade com o tema relacionado com a implementação de políticas efetivas e necessárias para a eliminação do trabalho infantil, indiscutivelmente indissociável da matéria pertinente à relação de trabalho, nos termos dos incisos I e IX do artigo 114 da Constituição da República — ainda que se cuide de relação de trabalho proibida, cuja eliminação

consubstancia o objeto da presente demanda. Precedentes da SBDI-1 do TST. 3. Ao afastar a competência da Justiça do Trabalho para examinar a conduta omissiva do gestor público em relação a obrigações relacionadas com a erradicação do trabalho infantil, a egrégia Turma do TST decidiu em descompasso com a jurisprudência atual desta colenda Subseção Especializada. 4. Recurso de Embargos interposto pelo Parquet de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento.

Portanto, deve-se dar interpretação ao art. 114, I, da Constituição Federal condizente com a realidade e o anseio social de ter um País sem exploração do trabalho infantil, concretizando os objetivos fundamentais da República, da erradicação da pobreza, da marginalização e da redução das desigualdades sociais.

Já a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura da vertente ação encontra-se no inciso III do artigo 83 da Lei Complementar n. 75, de 20 de maio de 1993, que prescreve:

Art. 83 – Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

(...)

III –promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

A Lei Complementar n. 75/93 (Lei Orgânica do Ministério Público da União) previu no art. 6º, que compete ao Ministério Público da União, entre outras atribuições, a de promover o Inquérito Civil e a Ação Civil Pública (inciso VII) para a proteção dos direitos constitucionais (alínea a); para a proteção dos interesses individuais indisponíveis, difusos e coletivos, relativos às comunidades indígenas, à família, **à criança, ao adolescente**, ao idoso, às minorias étnicas e ao consumidor (alínea c); e, ainda, a proteção de outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos (alínea d).

Por sua vez, o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90) prevê que cabe ao Ministério Público promover o Inquérito Civil e a Ação Civil Pública para a proteção dos interesses individuais, difusos ou coletivos

relativos à infância e adolescência, inclusive os definidos no art. 220, § 3º, inciso II, da Constituição Federal de 1988.

Em resumo, a Justiça do Trabalho tem competência para julgar as ações civis públicas que exigem a implementação de ações de enfrentamento ao trabalho infantil e o MPT tem atribuição para ajuizar estas demandas, porque estamos diante de pedido e pleito que tem LIAME DIRETO com relações de trabalho *in concreto* e potenciais. Relações de trabalho espúrias, ilegais, degradantes porque envolvem e exploram crianças e adolescentes, mas ainda assim relações de trabalho.

Patentes, pois, a competência da Justiça do Trabalho em julgar a presente lide e a legitimidade do Ministério Público do Trabalho em promovê-la.

II.2 – DO DIREITO FUNDAMENTAL DAS CRIANÇAS E ADOLESCENTES AO NÃO TRABALHO:

O Estado brasileiro é signatário de documentos internacionais que protegem as crianças e adolescentes, de modo a permitir estas pessoas em peculiar condição de desenvolvimento, seres humanos em formação, tenham uma infância e uma adolescência plenas.

Os Tratados Internacionais, Convenções ou Declarações são **inse-
ridos dentro do ordenamento jurídico brasileiro senão com valor de
emenda constitucional** (diante do novo teor do art. 5º, § 3º, da Constituição Federal de 1988, com redação dada pela EC n. 45/04), **no mínimo como norma supralegal, conforme atual entendimento do STF, assentado no julgamento do RE 466.343-1/SP**⁽³⁾.

Em síntese, estas são as principais normas atinentes à matéria versada nos presentes autos, e que trazem as linhas de gênese de um direito fundamental ou humano, da infância e da adolescência, qual seja, **o direito de não trabalhar antes da idade mínima e/ou fora das condições apropriadas:**

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS DA CRIANÇA DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU)

(3) Valério Mazzuoli assim expõe: “Caso não se entenda que as convenções da OIT têm hierarquia de norma constitucional no Brasil, não se pode deixar de atribuir-lhes o nível, no mínimo, supralegal, a partir da decisão do STF no RE 466.343-1/SP, julgado em 3 de dezembro de 2008”. (MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine. *Rev. TST*, Brasília, vol. 79, no 3, jul/set. 2013)

Princípio 9º A criança gozará de proteção contra quaisquer formas de negligência, crueldade e exploração. Não será jamais objeto de tráfico, sob qualquer forma. Não será permitido à criança empregar-se antes da idade mínima conveniente; de nenhuma forma será levada a ou ser-lhe-á permitido empenhar-se em qualquer ocupação ou emprego que lhe prejudique à saúde ou à educação ou que interfira em seu desenvolvimento físico, mental ou moral.

Art. 32. Os Estados-partes reconhecem o direito da criança de estar protegida contra a exploração econômica e contra o desempenho de qualquer trabalho que possa ser perigoso ou interferir em sua educação, ou seja, nocivo para a saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.

CONVENÇÃO N. 138 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) — dispõe sobre idade mínima de admissão ao emprego. Ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 4.134/2002:

art. 3º

(...)

Item I “Não será inferior a dezoito anos a idade mínima para a admissão a qualquer tipo de emprego ou trabalho que, por sua natureza ou circunstâncias em que for executado, possa prejudicar a saúde, a segurança e a moral do adolescente”.

CONVENÇÃO N. 182 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) — dispõe acerca das piores formas de trabalho infantil. Ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n. 3.597/2000.

Define o Artigo 3º, alínea “d” da referida Convenção, como piores formas de trabalho infantil aquelas que “por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das Crianças.

A omissão dos réus, em relação à problemática do trabalho infanto-juvenil, que ocorre no município, adotando uma postura negligente na implementação de políticas públicas de prevenção e erradicação do trabalho infantil, descurendo-lhe de dever imposto por Normas Internacionais, enseja não apenas violação às leis nacionais, tendo em vista que tal atitude pernicioso encerra ilicitude de ordem supranacional, manchando a imagem do país frente aos organismos e comunidade internacionais.

No âmbito interno, a Constituição Federal, no âmbito dos direitos sociais, estabelece que “*são direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição*” (art. 6º).

Tanto o Constituinte de 1988, quanto o legislador ordinário (através da Lei n. 8.069/90), procuraram privilegiar a criança e o(a) adolescente, retirando-os das ruas, dos campos, dos trabalhos insalubres, perigosos e nocivos, por qualquer meio, à sua saúde e ao seu desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, com o objetivo de dar-lhes parâmetros mínimos de um crescimento em condições de liberdade e dignidade. Por esta razão, determina o art. 227 da Constituição Federal que:

Art. 227. **É dever da família, da sociedade e do Estado** assegurar à criança e ao adolescente, **com absoluta prioridade**, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão”.
(grifo nosso)

Certo, ainda, é que a Constituição da República estatui, em seu art. 7º, inciso XXXIII, a “*proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos*”. Portanto, veda-se qualquer trabalho que exponha a pessoa com menos de 18 (dezoito) anos a algum tipo de risco, bem como **é proibido, em regra, o exercício de qualquer trabalho adolescentes com menos de 16 (dezesseis) anos**. Tal disposição é reforçada no Ordenamento infraconstitucional, por força do art. 67 do Estatuto da Criança e do Adolescente.

Fala-se, portanto, em **direito fundamental ao não trabalho**, para cujo adimplemento precisam ser supridas todas as suas dimensões, a saber: **A) negativa**: consistente no dever da proibição da exploração do trabalho de crianças e adolescentes; **B) positiva**: na realização de condutas que venham a criar as condições materiais que impeçam o ingresso precoce de crianças e adolescentes no mercado de trabalho. Essa dimensão positiva, analisada sob o viés do ente estatal, corresponde à obrigatoriedade de prestação de políticas públicas, no campo da assistência social, educação, saúde, trabalho e profissionalização.

Cabe ao Estado (União, Estados, Municípios e Distrito Federal, abrangendo suas administrações direta e indireta), junto com a família e a sociedade, dar à criança e ao adolescente condições mínimas, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo ao exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Nessa esteira, a Constituição Federal de 1988 revolucionou o tratamento dado às crianças e adolescentes no Brasil, ao adotar o princípio da proteção integral, que concede às crianças e aos adolescentes a condição de cidadãos plenos, não meros objetos de ações assistencialistas, mas sujeitos de direitos e obrigações, a quem o Estado, a família e a sociedade devem atender prioritariamente.

No mesmo sentido da Lei Maior, prevê o Estatuto da Criança e do Adolescente, em seus artigos 4º, 5º, 15, 18, 60, 86, 87 e 88:

Art. 4º É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária.

Parágrafo único. A garantia de prioridade compreende:

a) primazia de receber proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;

b) precedência de atendimento nos serviços públicos ou de relevância pública;

c) preferência na formulação e na execução das políticas sociais públicas;

d) destinação privilegiada de recursos públicos nas áreas relacionadas com a proteção à infância e à juventude. (grifo nosso)

Art. 5º Nenhuma criança ou adolescente será objeto de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, punido na forma da lei qualquer atentado, por ação ou omissão, aos seus direitos fundamentais.

Art. 15 – A criança e o adolescente têm direito à liberdade, ao respeito e à dignidade como pessoas humanas em processo de desenvolvimento e como sujeitos de direitos civis, humanos e sociais garantidos na Constituição e nas Leis.

Art. 18 – É dever de todos velar pela dignidade da criança e do adolescente, pondo-os a salvo de qualquer tratamento desumano, violento, aterrorizante, vexatório ou constrangedor.

Art. 86. A política de atendimento dos direitos da criança e do adolescente far-se-á através de um conjunto articulado de ações governamentais e não governamentais, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Art. 87. São linhas de ação da política de atendimento: I – políticas sociais básicas;

Art. 88 São diretrizes da política de atendimento: I – a municipalização do atendimento; II – criação de conselhos municipais, estaduais e nacional dos direitos da criança e do adolescente, órgãos deliberativos e controladores das ações em todos os níveis, assegurada a participação popular paritária por meio de organizações representativas, segundo leis federal, estaduais e municipais;

A própria CLT contém conteúdo normativo idêntico. Veja-se:

Art. 403 – É proibido qualquer trabalho a menores de 16 (dezesseis) anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos quatorze anos.

Na mesma linha tem sido a determinação e orientação do Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (CONANDA), ator integrante da política de atendimento aos infantes, na forma do art. 88, II, do ECA, a quem compete, na forma da Lei n. 8.242/91, elaborar as normas gerais da política nacional de atendimento dos direitos da criança e do adolescente, fiscalizando as ações de execução, observadas as linhas de ação e as diretrizes estabelecidas nos arts. 87 e 88 da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 — Estatuto da Criança e do Adolescente:

a) por ocasião da I Conferência Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente, determinou a obrigatoriedade de se garantir um mínimo de 5% do Orçamento Público, para a promoção dos direitos da infância e da juventude, como piso a ser observado pela Administração e condição para resguardo dos princípios constitucionais da proteção integral e prioridade absoluta.

b) que na mesma Conferência referida, decidiu-se, como condição sine qua non para uma defesa mínima dos direitos das crianças e dos adolescentes, a destinação de, pelo menos, 2% do Fundo de Participação dos Municípios ao Fundo Municipal dos Direitos das Crianças e Adolescentes.

Os dispositivos normativos citados nos itens acima impõem aos Réus o **dever jurídico** de, **com absoluta prioridade**, zelar e proteger os interesses da criança e do adolescente, nas mais variadas esferas de formação e desenvolvimento de seu *status* jurídico de sujeito de direitos e deveres.

O trabalho infantil, **leia-se todo o trabalho de criança ou de adolescente antes da idade permitida ou fora das condições apropriadas**, não se combate apenas com o resgate fortuito, casuístico, eventual das vítimas. É fundamental o engajamento de toda a rede de proteção e sistema de garantia de direitos para enfrentamento desta mazela social, cabendo ao Município a elaboração e efetivação de uma política pública concreta neste sentido, para diagnosticar e identificar, planejar, executar e monitorar ações de enfrentamento.

Desse modo, incumbe aos réus o dever constitucional e legal de zelar pelo arcabouço protetivo que toca às crianças e aos adolescentes, combatendo as ilicitudes que venham a ofender aquele patrimônio jurídico, sobremaneira, **quando importam em graves lesões de ordem moral, psicológica e física**.

No entanto, a despeito disso, consoante comprovado, o labor precoce de crianças e adolescentes é prática comum e persistente no Município. Por outro lado, não há no Município uma política pública consistente de enfrentamento desta situação, o que fere, destarte, às escâncaras, o ordenamento jurídico pátrio.

II.3 – DAS AÇÕES DE ENFRENTAMENTO AO TRABALHO INFANTIL.

Os réus adotam padrões de conduta permissíveis e omissos, pois o Município, tendo sido convocado pelo Ministério Público do Trabalho para ações voltadas ao combate do trabalho precoce. Por outro lado, não houve cumprimento da recomendação expedida pelo MPT ou disposição da Municipalidade em assinar Termo de Ajuste de Conduta (TAC) para sanear sua conduta.

O comportamento dos requeridos, que se negaram a pactuar TAC com o Ministério Público do Trabalho ou mesmo a efetivar todas as obrigações nele elencadas, demonstram sua falta de compromisso para com a problemática do labor infanto-juvenil, corroborando sua omissão inconstitucional. Esta atitude, mais que constituir-se em atentado à ordem jurídica, é ofensiva a mais elementar noção de direitos humanos, o que propicia e autoriza a propositura da presente Ação Civil Pública.

E quais são as medidas e ações concretas que precisam ser implementadas?

A principal política de enfrentamento do trabalho infantil no Estado Brasileiro é o programa de erradicação do trabalho infantil — PETI. O PETI é um programa DE ESTADO (e não de governo), constituindo o norte que deve direcionar as políticas públicas mínimas, básicas, necessárias ao combate ao trabalho infantil.

Criado em 1996, o PETI passou por vários aperfeiçoamentos ao longo destes quase 25 anos e hoje está incorporado à legislação infraconstitucional previsto no artigo 24c Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) — Lei n. 8742/1993 (com redação dada pela Lei n.12.435/2011), estando baseado nos Planos Nacionais de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador⁽⁴⁾ elaborado pela CONAETI — Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil⁽⁵⁾.

As ações do PETI estão estruturadas em cinco eixo estratégicos: I – Informação e Mobilização; II – Identificação; III – Proteção Social; IV – Defesa e Responsabilização e V – Monitoramento. Estas ações estratégicas foram pactuadas a partir de um “redesenho” do PETI em 2013, fruto da 2ª Edição do Plano Nacional de Enfrentamento e da necessidade de adaptar a política pública de combate ao trabalho infantil à realidade brasileira: (...)

Os eixos das ações estratégicas do PETI⁽⁶⁾ preveem a indispensável interlocução e cooperação dos integrantes da rede de proteção para assegurar os direitos da criança e do adolescente. As ações estão encadeadas e

(4) No Brasil, está em andamento o III Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019/2022). Disponível em https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2018/novembro/lancado-3o-plano-nacional-de-prevencao-e-erradicacao-do-trabalho-infantil/copy_of_PlanoNacionalversosite.pdf.

(5) Instância de composição plurinstitucional criada em 2003 no âmbito do então Ministério do Trabalho e Emprego para, dentre outras atribuições, elaborar, executar e monitorar o Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil. <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/fiscalizacao/combate-ao-trabalho-infantil-1/comissao-nacional-de-erradicacao-do-trabalho-infantil-conaeti>.

(6) O Redesenho e as Ações Estratégicas do PETI foram pactuados através da Resolução n. 5, de 12 de abril de 2013, do então Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (Secretaria Nacional de Assistência Social), precisamente com o propósito de dar concretude à erradicação do trabalho infantil conforme as Convenções ns. 138 e 182 da OIT. As ações estratégicas foram divididas em cinco eixos, que devem ser desenvolvidos em caráter intersetorial e juntamente com as demais políticas públicas nos estados, municípios e Distrito Federal, com acompanhamento do Governo Federal.

interligadas, com complementação da atuação das instâncias, órgãos e instituições envolvidas, embora cada uma com sua atribuição específica para defesa dos direitos e interesses das crianças e adolescentes.

O primeiro eixo denominado “informação e mobilização” compreende:

I – sensibilização dos diversos atores e segmentos sociais constituídos que são afetos a desenvolver ações de erradicação do trabalho infantil; II – mobilização social dos agentes públicos, movimentos sociais, centrais sindicais, federações, associações e cooperativas de trabalhadores e empregadores para as ações de erradicação do trabalho infantil; III – realização de campanhas voltadas principalmente para difundir os agravos relacionais e de saúde no desenvolvimento de crianças e adolescente sujeitas ao trabalho infantil, considerando as principais ocupações identificadas; IV – apoio e acompanhamento da realização de audiências públicas promovidas pelo Ministério Público para firmar compromissos para com a finalidade de erradicar o trabalho infantil nos territórios.

O segundo eixo prevê a identificação de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil com:

I – Busca ativa e identificação realizadas pelas equipes técnicas do SUAS e de forma articulada com as demais políticas públicas; II – registro obrigatório no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – Cadastro Único de crianças e adolescentes e suas famílias identificadas em situação de trabalho infantil.

O terceiro eixo de proteção social contempla:

I – transferência de renda; II – inserção das crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil e suas famílias, registradas no Cadastro Único, em serviços socioassistenciais; e III – encaminhamento das crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil e suas famílias, registradas no Cadastro Único para os serviços de saúde, educação, cultura, esporte, lazer ou trabalho, inclusive, neste último caso com ações intersetoriais para garantia integral da proteção social.

O quarto eixo de defesa e responsabilização trata das seguintes ações:

“I – articulação com as Superintendências, Gerências e Agências Regionais do Trabalho e Emprego para fomento das ações de fiscalização;

II – acompanhamento das famílias com aplicação de medidas protetivas; III – articulação com o Poder Judiciário e Ministério Público para garantir a devida aplicação de medida de proteção para crianças e adolescente em situação de trabalho infantil; e IV – articulação com os Conselhos Tutelares para garantir aplicação de medida de proteção para a criança e ao adolescente em situação de trabalho infantil.”

E, por fim, o quinto eixo prevê o monitoramento das ações através de:

“I – Registro das crianças e adolescentes inseridos em serviços de assistência social, saúde, educação, dentre outros, em sistema de informação pertinente ao PETI; II – monitoramento: a) do processo de identificação e cadastramento das crianças, adolescentes em trabalho infantil e suas famílias; b) do atendimento das crianças e adolescentes e suas famílias nos serviços de assistência social; c) das metas pactuadas com Estados e Municípios.

O ordenamento jurídico brasileiro através da regulamentação acima citada prevê, portanto, o arcabouço mínimo de ações interseoriais que necessitam ser planejadas, implementadas e monitoradas para enfrentamento do trabalho infantil.

O direito social ao “não trabalho”, como já dito, é uma afirmação prevista na nossa legislação, mas a satisfação deste direito, sua concretização, não se exaure com o não fazer ou apenas com a retirada de crianças eventualmente flagradas em situação de trabalho. É preciso ações positivas da sociedade, da família e sobretudo do Estado que garantam as condições materiais necessárias para que se frua o direito.

A planificação, a implementação, a execução e o contínuo aperfeiçoamento do programa de erradicação do trabalho deveriam ser uma meta perseguida pelo Poder Público, cabendo enfatizar que o agente político à frente do Poder Executivo não tem discricionariedade para optar por se irá ou não agir contra o trabalho infantil.

A discricionariedade ou o juízo do valor que podem e devem ser exercidos pelo Poder Público estão circunscritos à identificação e à seleção das medidas e ações mais eficazes e adequadas no momento. Ainda que o gestor público julgue ou entenda que as políticas públicas de enfrentamento ao trabalho infantil não seriam necessárias ou adequadas, a prioridade na adoção dessas políticas e ações é absoluta, tem esteio constitucional e não admite tergiversação

Ao atuar em relação aos Réus, o Ministério Público do Trabalho verificou que não há um planejamento para enfrentamento do trabalho infantil no território, são ações esparsas e isoladas, sem envolvimento intersetorial, sem abrangência necessária considerando o porte do Município, sem investimento consistente de recursos públicos nesta questão.

O último “plano para enfrentamento do trabalho infantil” data de 2016, tem ações bem genéricas, cronograma de execução elástico (sem datas definidas) e nunca foi colocado em prática⁽⁷⁾!

Várias das ações previstas no plano de 2016 também foram inseridas na Recomendação expedida pelo *Parquet* em 2020 ao Município, mas não foram cumpridas, seja a partir do plano, seja a partir da Recomendação ministerial! O próprio Município em audiência telepresencial realizada pelo MPT, no bojo do Inquérito Civil, reconheceu em audiência realizada no final de 2020:

“(…) Os representantes do Município informaram que o Município já tem um plano, constituído de forma conjunta com o conselho municipal dos direitos da criança feito em 2015, entretanto, este precisa ser traduzido em ações concretas, com metas e prazos, assim como é necessário que tenha um acompanhamento de seu cumprimento. O referido plano foi ajustado à realidade administrativa atual, tal como foi reconhecida a necessidade da atuação ao enfrentamento ao trabalho infantil como uma política da prefeitura, como uma atuação conjunta e direcionada a esse respeito.”

Como demonstram os dados do Censo Demográfico e demais cadastros públicos consultados há registro de número expressivo de envolvimento de crianças e adolescentes com o trabalho em Belo Horizonte.

Poderia se objetar argumentando que o dado do Censo está defasado, posto que se refere a 2010 (o último realizado no Brasil), porém o fato é que a inexistência de ações efetivas de enfrentamento da situação conduz à inevitável conclusão de que o quadro acima deve ter piorado, e não melhorado desde então.

(7) https://prefeitura.pbh.gov.br/sites/default/files/estrutura-demgoverno/smasac/2018/documentos/cmdca/livro_plano_ti_digital_2016_.pdf.

Infelizmente, é sabido que o empobrecimento da população, a diminuição do investimento em assistência social, a crise econômica vivenciada no país e a própria pandemia da Covid-19 são fatores que potencializaram as probabilidades de aumento considerável dos casos de trabalho infantil, junto com o incremento de outras violações de direitos e vulnerabilidade sociais. Este triste cenário não está circunscrito ao país e é um fenômeno mundial, detectado pela Organização Internacional do Trabalho que, recentemente, informou que houve aumento do número de casos de trabalho infantil no mundo, rompendo uma trajetória de anos de queda das ocorrências⁽⁸⁾.

A realidade da utilização da mão de obra infantil nas ruas, nas feiras livres, em lavas jatos, no comércio (sobretudo informal), na exploração sexual comercial e no tráfico de drogas é algo do senso comum na Capital. Trata-se de uma tragédia visível, com qual nos deparamos tristemente ao transitar pela cidade, especialmente, no grande centro e nas periferias.

Não obstante seja algo do conhecimento geral, a busca por dados mais condizentes com a realidade do Município exigiria a realização de diagnósticos sócio territoriais (ou a atualização do documento anterior) para descortinar focos do trabalho infantil, o que é essencial para o planejamento de estratégias de combate e enfrentamento.

Porém, o diagnóstico realizado no Município mais recente é de 2016, iniciativa do Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente de BH em parceria com o Município. Tal diagnóstico se pautou basicamente em dados secundários já registrados nos cadastros municipais e públicos, com recorte para a incidência do trabalho infantil nas ruas e no trabalho doméstico.

Entretanto, a despeito da defasagem, o diagnóstico realizado corrobora para necessidade premente de ação do Município no enfrentamento do trabalho infantil. O relatório aponta, por exemplo:

- concretamente, por meio da pesquisa amostral realizada com estudantes da EJA (Educação de Jovens e Adultos) em 2015 a correlação entre o trabalho infantil e a evasão escolar;

(8) <https://www.unicef.org/brazil/comunicados-de-imprensa/trabalho-infantil-aumenta-pela-primeira-vez-em-duas-decadas-e-atinge-um-total-de-160-milhoes-de-criancas-e-adolescentes-no-mundo>

- ausência do tema trabalho infantil no projeto político pedagógico — PPP na maioria das escolas públicas municipais (alvo de entrevistas realizadas com gestores escolares);
- ausência de campanhas contra o trabalho infantil na maioria das escolas alvo da pesquisa;
- a constatação da existência de trabalho infantil identificado pelos gestores das escolas (em 77,8% da amostra) e, paradoxalmente, não correlação do trabalho precoce como um problema por boa parte dos gestores escolares entrevistados;
- a completa inexistência de registros de casos de trabalho infantil nos apontamentos estatísticos do Centro Integrado de Informações de Defesa Social — CINDS (implantado no final de 2007 com o objetivo de produção mensal de estatísticas e relatórios analíticos sobre a criminalidade no Estado de Minas Gerais, partindo de informações retiradas dos bancos de dados das Instituições do Sistema de Defesa Social: Polícia Militar, Polícia Civil, Corpo de Bombeiros e Sistema Prisional), a despeito da caracterização da exploração sexual comercial e das atividades ilícitas quando exercidas por adolescentes, em especial o tráfico de drogas, como trabalho infantil;
- a "inexpressividade" de registros de casos de trabalho infantil nos arquivos dos Conselhos Tutelares de Belo Horizonte (3 casos correspondente a 0,03% do total de 1.059 violações foram identificadas na amostra);
- falta de capacitação dos conselheiros tutelares para identificar os casos de trabalho infantil (60% dos conselheiros entrevistados não havia recebido nenhuma capacitação nesta área/tema);
- falta de coesão dos dados registrados no PETI (Núcleo de Gestão do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil) em 2015, com 489 casos registrados e os dados registrados no Cadúnico/Bolsa Famílias de famílias com marcação/registro de trabalho infantil e/ou atendidos nos CRAS/CREAS da Capital;
- falta de capacitação das equipes dos CRAS (e de alguns dos técnicos dos CREAS) para identificação do trabalho infantil e/ou falta de “estratégias para identificação do trabalho infantil” (pesquisa realizada com os técnicos dos equipamentos);

- falta ou desconhecimento pelos técnicos do CRAS e CREAS de instrumento para verificar, em caso de quebra da condicionalidade no Programa Bolsa Família, se o motivo foi o Trabalho Infantil;
- reduzido número de ações de busca ativa com foco no enfrentamento do trabalho infantil pelo CRAS/CREAS;
- falta de registro dos casos de trabalho infantil que aportam no Centro de Referência Especializado para População de Rua (público infanto-juvenil) — Centro POP/Miguilim.

O diagnóstico realizado pelo CMDCA/BH em 2016 traz, ao final do documento, alguns relatos produzidos pelas equipes de pesquisadores da Educappe Consultoria Educacional Ltda, entidade responsável pela pesquisa e elaboração do documento. As equipes da entidade, à época, percorreram as Regionais Leste, Noroeste, Pampulha, Centro Sul, Norte, Venda Nova e Barreiro relatando algumas das ocorrências verificadas. Não obstante o tempo decorrido desde realização do diagnóstico, os relatos poderiam se referir a situações atuais, encontradas por toda a Capital, infelizmente. Abaixo, alguns prints destes registros do diagnóstico: (...)

O investimento orçamentário municipal em ações, medidas e estruturas que visam a promoção do combate e enfrentamento ao trabalho infantil, é medida essencial para a realização das políticas públicas correlatas.

Em razão do exposto, o MPT solicitou ao Tribunal de Contas do Estado de Minas Gerais, (...)

Em resposta ao ofício ministerial, o TCE informou (...)

Não obstante as limitações acima aludidas, os dados do Sistema Informatizado de Contas dos Municípios — SICOM, do Tribunal de Contas do Estado, demonstraram que o Município de Belo Horizonte investiu recursos no montante de R\$1.845.366,00 (hum milhão, oitocentos e quarenta e cinco mil, trezentos e sessenta e seis reais) em 2016 e 2017, em ações que podem ser relacionadas ao combate ao trabalho infantil. O Autor não possui os dados orçamentários referentes aos anos posteriores e irá requerê-los nesta ação civil pública. Porém, considerando a dimensão da Capital Mineira (com orçamento e receitas na casa dos bilhões⁽⁹⁾), a abrangência

(9) <https://prefeitura.pbh.gov.br/noticias/pbh-destaca-que-404-das-despesas-ficaram-concentradas-na-area-da-saude-0> <https://prefeitura.pbh.gov.br/noticias/pbh-destaca-que-404-das-despesas-ficaram-concentradas-na-area-da-saude-0>.

e força do problema do trabalho infantil na Capital e a constatação inequívoca da ineficiência/insuficiência das ações implementadas, conduzem à conclusão os recursos não foram bastantes sequer à época do levantamento realizado, face à dimensão do problema.

Por outro lado, chama atenção nos dados encaminhados pelo Tribunal de Contas do Estado, a inexecução dos recursos orçados em 2016 e 2017 do Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (FIA). Embora a gestão dos recursos do FIA caiba ao CMDCA Municipal e não necessariamente os investimentos propiciados por tais recursos tenham relação específica com o trabalho infantil, já que podem ser realizados investimentos de outra natureza ou direcionados a outras questões, é certo que a inexecução da totalidade dos recursos, pode sinalizar que não foram feitos os todos os investimentos que poderiam ser realizados no período, em benefício das crianças e adolescentes da Capital: (...)

Na mesma toada, inexplicavelmente, o Município em 2020 tinha o valor de R\$532.711,99 (quinhentos e trinta e dois mil, setecentos e onze reais e noventa e nove centavos) parados em conta, referentes aos recursos recebidos pelo Governo Federal, a título de cofinanciamento para execução das ações estratégicas do PETI. Instado a ser manifestar a respeito, o Município sequer apresentou justificativa para tal ocorrência ou muito menos qualquer planejamento para efetiva execução destes recursos.

Deve ser registrado que a mera existência de gestor e núcleo para o gerenciamento do reordenamento do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil — APETI, está longe de constituir medida bastante para execução do programa! Para sucesso e êxito das ações de enfrentamento, estas não podem ficar circunscritas ao núcleo e/ou as pessoas/servidores responsáveis pelo gerenciamento do programa. A eficácia das ações depende da aderência efetiva do Município, com ações de caráter intersetorial, transversais, com envolvimento de todas secretarias e instâncias do poder público municipal.

É sabido que muitas das ações de combate ao trabalho infantil que podem ser executadas pelos Municípios demandam muito mais organização e vontade política do que recursos, entretanto, por óbvio, é necessária inserção de valores pelo Poder Público no orçamento municipal, proporcionais e condizentes com as ações que devem ser executadas, para enfrentamento do trabalho infantil.

Se as ações de combate exigem emprego de recursos municipais, em paralelo aos investimentos que também devem ser realizados pelo Poder Público Estadual e Federal (cofinanciamento para execução das ações estratégicas do PETI), a inexistência de valores previstos no orçamento impedirá a execução, por óbvio.

Igualmente, não há registro de realização de capacitações sistemáticas, periódicas e regulares dos integrantes do sistema de garantia de direitos e rede de proteção da criança e do adolescente voltados para o enfrentamento do trabalho infantil.

É sabido, que o Município tem promovido, sobretudo nos últimos dois anos e após a atuação ministerial, algumas ações esparsas de capacitação de seus servidores e da rede de proteção sobre o trabalho infantil. Aliás, algumas destas capacitações, foram promovidas ou tiveram a participação do próprio *Parquet* Trabalhista.

Porém, as evidências colhidas nos autos, a começar pelo diagnóstico realizado em 2016, revelam que boa parte dos profissionais da rede socioassistencial (por exemplo, técnicos do CREAS e Conselhos Tutelares entrevistados à época) nunca foram capacitados a respeito do tema trabalho infantil, o que é muito grave já que a falta de conhecimento e de um instrumental básico para identificar, reconhecer e encaminhar os casos de trabalho infantil pode ser um obstáculo intransponível para o enfrentamento do trabalho infantil e resgate das vítimas.

A falta de capacitação dos profissionais do sistema de garantia de direitos impede que estes trabalhadores do aparato socioassistencial ou que lidam com as famílias, crianças e adolescentes estejam aptos a identificar e corretamente encaminhar os casos detectados do trabalho infantil, contribuindo também para que denúncias e eventual ciência dos casos de trabalho infantil sejam negligenciados, como se fossem violações “inofensivas” ou de menor monta.

Quaisquer ações e medidas adotadas pelo Município ficarão seriamente comprometidas, caso a capacitação periódica e efetiva da rede, específica sobre o trabalho infantil e o trabalho protegido para adolescentes, seja olvidada. Importante registrar que as capacitações também têm o objetivo de fortalecer iniciativas de atuação intersetorial, específicas de combate ao trabalho infantil.

O próprio Município reconheceu em audiências perante o MPT a existência do problema e a necessidade de incrementar as iniciativas de capacitações, seja para torna-las mais presentes e periódicas, seja para ampliar os temas abordados ou aprofundar questões mais prementes (como o trabalho infantil no tráfico de drogas e na exploração sexual), seja para ampliar o leque de profissionais alvo (não apenas os integrantes dos órgãos da Assistência Social, mas também os profissionais da educação, saúde, da cultura/esporte/lazer, da guarda municipal e polícias etc.) e o número efetivo de participantes, já que não raro as capacitações contam com o número pouco significativo de pessoas.

Em audiência realizada no MPT no dia 14/8/2019, restou apontado: (...)

Observa-se que o plano municipal de 2016, previu a realização de diversas iniciativas voltadas à capacitação sistemática, periódica, constante, planejada tanto da rede de proteção socioassistencial, como também de ações voltadas à população em geral, em especial, as famílias em situação de vulnerabilidade social. Porém, não há registro de cumprimento deste objetivo!

Destaca-se que a capacitação dos servidores é inclusive um pressuposto para que a orientação, informação, sensibilização e conscientização social, inclusive das famílias, ocorra de maneira adequada e eficaz.

Além da inexistência do diagnóstico socioterritorial, de capacitações suficientes e abrangentes, há também grave déficit no tocante às equipes dos serviços de abordagem social para realização de busca ativa, identificação dos casos e resgate das vítimas de trabalho infantil.

As equipes de abordagem social, que devem ser mantidas pelo Município dentro dos serviços socioassistenciais, atendem a “*crianças, adolescentes, jovens, adultos, idosos e famílias em situação de risco pessoal e social que utilizam os espaços públicos como forma de moradia e/ou sobrevivência*”⁽¹⁰⁾. O trabalho destas equipes, muito embora não se restrinja às crianças e aos adolescentes e tampouco a apenas a violações de direito relacionados ao trabalho, contribui e é essencial não só para identificação do trabalho infantil nas ruas/logradouros públicos, mas para o atendimento, acompanhamento e mediação do acesso à proteção social para as vítimas.

(10) https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Cadernos/Perguntas_Servico_AbordagemSocial.pdf.

Sem tais equipes ou caso sejam deficitárias, insuficientes, pouco ou não treinadas para o ofício, a abordagem social não funciona e com isso, o combate ao trabalho infantil nas ruas se fragiliza.

No caso de Belo Horizonte, evidências colhidas em inspeções realizadas pelo Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça de Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente (CAODCA) do Ministério Público do Estado de Minas Gerais, documentos encaminhados ao MPT pela da 23ª Promotoria da Infância e Adolescente, Área Cível, de Belo Horizonte, constatou graves deficiências na composição e na atuação da abordagem social, tudo conforme parecer anexado. A inspeção foi realizada na Agência Adventista de Desenvolvimento e Recursos Assistenciais Sudeste Brasileira — ADRA SUDESTE, entidade contratada pelo Município de Belo Horizonte para execução do serviço.

Além da defasagem em número mínimo de profissionais, calculada a época da inspeção (2018) em 22 profissionais a menos, o parecer apontou dentre outras questões como a falta de capacitação contínua e periódica das equipes e a inexistência de cobertura em todos os períodos do dia e em feriados e nos finais de semana. Considerando a área territorial da Capital e a constatação inequívoca da existência de trabalho infantil nas periferias, em horários noturnos (por exemplo, em bares e restaurantes, crianças vendendo produtos) e nos finais de semana/feriados (quando normalmente o trabalho infantil se intensifica), as deficiências constatadas pelo parecer demonstram a necessidade urgente de ações pelo Município para corrigir estas falhas.

Digno de registro o apontamento no parecer da CAODCA acerca dos casos de trabalho infantil ou situação de rua, de crianças e adolescentes, detectados pelo Serviço de Abordagem Social na Capital: (...)

Conforme consta no parecer, estes “casos de trabalho infantil” ou “situação de rua”, supostamente apurados pelo serviço de Abordagem Social, não foram integralmente encaminhados ou foram objeto de notificação, ou seja, a constatação pelo serviço não teve desdobramentos. Como consta no parecer: (...)

O parecer da CAODCA aponta a inexistência/fragilidade de uma metodologia de trabalho do Serviço de Abordagem Social e a falta de integração deste serviço com outros órgãos, como o CRAS e o CREAS, com reflexos

nos encaminhamentos (ou, no caso, na falta de encaminhamentos) para os demais serviços socioassistenciais, diante das constatações feitas pela abordagem social. É dizer, aqui especificamente no caso do trabalho infantil, que a constatação desta violação de direitos pela equipe de abordagem social não repercute na rede de proteção e sistema de garantia de direitos. Com isso, as vítimas e suas famílias não são registradas e atendidas pela Assistência Social, não é registrado o caso de trabalho infantil para além do serviço de abordagem, os órgãos de controle (como a Fiscalização do Trabalho e MPT) nem de longe podem tomar conhecimento das incidências de exploração econômica do trabalho infantil nas ruas a partir do serviço de abordagem. É, em resumo, a antítese do trabalho em rede e cumprimento de fluxos de atendimento dos casos de trabalho infantil.

Importante destacar que o diagnóstico de 2016, já apontava as deficiências constadas pela CAODCA/MPMG, tanto que previu as seguintes ações que deveriam ser executadas pelo Município, em curto prazo: (...)

Deve ser enfatizado que, no caso do trabalho infantil nas ruas e espaços públicos, muito embora presente casos de exploração econômica da mão de obra infantil (quando há um terceiro que lucra ou se vale em seu benefício da utilização do trabalho de crianças e adolescentes), é comum a presença de chamado trabalho infantil por conta própria ou na companhia de familiares, quando a Fiscalização do Trabalho não tem, a princípio, atribuição ou meios para atuar/atuar.

Lado outro, a abordagem social pode contribuir para identificação dos casos de exploração econômica do trabalho infantil, facilitando e possibilitando a atuação dos órgãos de controle e fiscalização como o próprio o MPT e a Fiscalização do Trabalho.

Neste contexto, o serviço de abordagem social é absolutamente decisivo quando se trata de trabalho infantil nas ruas ou logradouros públicos.

A falta de diagnóstico do trabalho infantil, de serviço de abordagem social e outras ações de busca ativa, somadas às deficiências das capacitações das equipes e estratégias de identificação dos casos, se reflete nos números de famílias e vítimas que foram efetivamente inseridas na proteção social do Poder Público em Belo Horizonte (nos programas e serviços socioassistenciais disponíveis).

Com efeito, dados do diagnóstico intersectorial municipal realizado pela OIT para o Município de Belo Horizonte, atestou que em março de 2016⁽¹¹⁾, não existia uma só criança/família, marcada pelo trabalho infantil, sendo atendida pelo Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos (SCFV) ou pelo Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) em Belo Horizonte. No Centro de Referência Especializado em Assistência Social (CREAS) havia apenas 16 vítimas/famílias em atendidas, com registro de trabalho infantil.

Os dados do diagnóstico intersectorial da OIT, são corroborados pelos registros do Observatório do Trabalho Infantil, mais recentes, sobre o Cadastro Único e Bolsa Família, para Belo Horizonte:

(...)

Infelizmente, estes dados não significam que não há trabalho infantil em Belo Horizonte, mas sim que as vítimas e suas famílias não estão atendidas pelo serviço socioassistencial, ou sequer estão sendo identificadas nestes serviços, como deveriam estar!

Esta deficiência de identificação, além de impedir o atendimento adequados das vítimas e de suas famílias, também pode constituir um obstáculo ao combate a exploração do trabalho infantil, ou seja, daqueles que lucram ou beneficiam desta mão de obra.

Como já exposto, a correta identificação, pode propiciar a remessa aos órgãos de controle (Fiscalização do Trabalho e o próprio MPT) dos casos de exploração econômica do trabalho infantil para que os exploradores possam ser devidamente obrigados e punidos. Muito embora em Belo Horizonte existam fichas de violação de direitos de crianças/adolescentes (documentos criados no âmbito da rede de proteção e que poderiam instruir tais remessas aos órgãos de controle e fiscalização pelos integrantes dos equipamentos socioassistenciais, conselhos tutelares, educadores e outros), tais fluxos ainda não estão definidos, disseminados e divulgados.

Por outro lado, a identificação de trabalho infantil vinda dos órgãos de controle, como a Fiscalização do Trabalho e o MPT, deve motivar o registro e o acompanhamento pelos órgãos socioassistenciais municipais, pois o mero resgate, afastamento da vítima do trabalho proibido, pagamento

(11) Disponível em: <http://dimbr.bsb.ilo.org/download/310620>.

das verbas trabalhistas e responsabilização do explorador, etc., não são suficientes para o adequado atendimento e reparação integral da criança/adolescente, já que indispensável também proteção socioassistencial da vítima e de sua família.

Trata-se de um fluxo de duplo sentido, posto que tanto os órgãos socioassistenciais devem encaminhar os casos de trabalho infantil às instâncias de controle competentes de defesa/responsabilização (MPMG, MPT, Fiscalização do Trabalho), como estas devem comunicar (e exigir) que as ocorrências de trabalho infantil verificadas ensejem a inserção/registro/atendimento da vítima e sua família na proteção socioassistencial.

Há grande deficiência do trabalho intersetorial e interinstitucional necessário para o combate ao trabalho infantil, o que deve ser fomentado pela política pública municipal. É fato que nenhuma instância do Poder Público ou nenhum órgão público pode isoladamente enfrentar o trabalho infantil. É preciso atuar em “rede” e em “cooperação” criando agendas intersetoriais e interinstitucionais de discussão e tratamento das questões relacionados a criança e o adolescente.

Tais agendas intersetoriais podem colaborar para efetiva discussão, planejamento e criação de estratégias conjuntas de combate ao trabalho infantil com participação dos diversos órgãos do sistema de garantia de direitos e proteção da criança e do adolescente.

A agenda e reuniões intersetoriais podem contribuir também para o aperfeiçoamento do funcionamento da rede, com maior conhecimento dos vários atores sociais das atribuições e atuação de cada instituição/órgão, com maior compartilhamento de dados, ações, projetos, disseminação e maior aproveitamento de boas práticas.

O Município constituiu uma Comissão de Combate ao Trabalho Infantil — COMPETI, através do Decreto n. 16.309, de 02 de maio de 2016, todavia, esta comissão não funciona de forma regular e como instância intersetorial de discussão de ações de enfrentamento do trabalho infantil. Na verdade, a Comissão funciona como mero mecanismo de publicização e compartilhamento de medidas pontuais e esparsas adotadas pelo Município, em épocas específicas, como o carnaval, por exemplo. Nem reuniões periódicas regulares são realizadas por esta Comissão, que, ademais, afora algumas ações esporádicas realizadas nos primeiros anos após a sua instituição, não tem efetivamente funcionado.

Registra-se que o Município em 22 de outubro de 2020, instituiu por meio da PORTARIA CONJUNTA SMASAC/SMED/SMSP/SMSA/SMEL/SMC/SMDE N. 02/2020, o Grupo Operativo de Implementação de Políticas para Erradicação e Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador no Município, com o propósito de:

I – Análise de dados coletados em diagnósticos municipais sobre o fenômeno do trabalho infantil;

II – Análise do Plano Municipal de Combate do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador de Belo Horizonte – MG;

III – Elaboração de planejamento estratégico para implementação das propostas dos 5(cinco) Eixos do Plano Municipal de Combate do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador de Belo Horizonte – MG;

IV – Subsidiar, quadrimestralmente, a Comissão de Políticas Públicas para a Infância e Adolescência do Conselho Municipal dos Direitos da Criança com informações sobre o monitoramento e avaliação do planejamento estratégico de implementação das propostas nos 5 (cinco) Eixos do Plano Municipal de Combate do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador de Belo Horizonte – MG.

O grupo, ao que parece, foi instituído em sobreposição à COMPETI, e, até o momento, não apresentou nenhum resultado prático do trabalho que se propôs a realizar.

Assim, no tocante ao combate ao trabalho infantil, as instâncias inter-setoriais e interinstitucionais criadas pelo Município, COMPETI e Grupo Operativo, são iniciativas quase “proforma”, ao que tudo indica, criadas apenas para aparentar tomada de providências, quando na verdade, não tem efetivamente funcionado na prática.

Igualmente, ainda não houve comprovação da inserção da questão do trabalho infantil nos projetos pedagógicos escolares da rede pública de ensino, providência extremamente importante na esfera da orientação, sensibilização e conscientização social.

Os professores e demais integrantes da esfera educacional (diretores, orientadores pedagógicos, técnicos de educação, porteiros, cantineiros etc.) são agentes essenciais na rede de proteção das crianças e adolescentes. O

próprio Plano elaborado no âmbito da Municipalidade, em 2016, reconheceu a necessidade de *“Promover a inclusão no Plano Político Pedagógico, projetos institucionais que contemplem o trabalho de conscientização e de enfrentamento do Trabalho Infantil”*, como consta no “Eixo Educação e Políticas de Ensino” do documento, ação que deveria ter sido implementada em curto prazo, segundo o plano. Como consta no documento, o resultado esperado com esta medida é *“Maior conhecimento sobre os tipos de Trabalho Infantil e conseqüentemente sua erradicação no âmbito da comunidade escolar”*.

Segundo dados do Observação da Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (SMARTLAB), dados da Prova Brasil 2017 realizada pelo INEP demonstrou um número expressivo de estudantes das escolas públicas em Belo Horizonte, no 5º e 9º anos, que declararam trabalhar fora de casa: (...)

Os dados foram obtidos a partir de questionários socioeconômicos preenchidos pelas escolas e pelos alunos da rede pública, para o diagnóstico realizado pelo Ministério da Educação/INEP e que tem por objetivo avaliar o ensino público no país.

É um dado impressionante, sobretudo se considerado que os alunos do 5º e 9º ano, estão, em regra, na faixa etária, de 10 e 14 anos, idades incompatíveis com o trabalho, exceto a partir de 14 anos exclusivamente na aprendizagem profissional.

Deve ser registrado que, embora o trabalho infantil seja um fator para queda de rendimento e evasão escolar dos estudantes, boa parte das vítimas do trabalho infantil ainda frequenta a escola, o que torna este espaço um ambiente essencial para medidas que visem à informação, conscientização, sensibilização e identificação de ocorrências. Segundo dados da PNAD c do IBGE de 2019 na população brasileira de 5 a 17 anos, 96,6% frequentam a escola, número que cai para 86,1% entre as crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil⁽¹²⁾.

Nesse contexto, a inserção do combate ao trabalho infantil e profissionalização adequada no território escolar, mediante capacitação dos profissionais de educação e replicação dos conteúdos em sala de aula, além de propiciar um maior conhecimento destes temas pelos trabalhadores e

(12) Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-12/ibge-brasil-tem-46-das-criancas-e-adolescentes-em-trabalho-infantil>.

estudantes possibilitando o combate a mitos e entendimentos equivocados acerca do trabalho infantil, é um fator que pode ensejar o descobrimento de ocorrências através de relatos espontâneos das vítimas ou identificação de casos pelos próprios profissionais.

É importante registrar que Belo Horizonte participou, em alguma medida, através da Secretaria Municipal de Educação, em 2019, 2020 e 2021 do projeto Resgate a Infância — Eixo Educação — MPT na Escola, iniciativa que visa justamente a promover os debates e conteúdos acima mencionados nas escolas públicas. Porém, é necessário que tal iniciativa seja perene e que a maioria das escolas públicas do Município participe do projeto do MPT ou então que adote outra iniciativa ou proposta que vise efetivamente o intento almejado.

Na mesma linha, o Município, e sobretudo o CMDCA/BH, tem realizado algumas campanhas de sensibilização e conscientização social, porém é preciso que este compromisso seja algo permanente, com ações periódicas, sistemáticas e abrangentes. Estas ações, como já dito, devem ser pensadas e implementadas a partir da realidade apurada no diagnóstico e identificação dos casos, para que tenham uma melhor aderência aos problemas locais e dialoguem com a realidade do território.

Quanto às ações de fomento ao trabalho protegido para adolescentes, como a criação de programas municipais de aprendizagem ou a adoção de medidas de depuração nas licitações públicas para contribuir com o adimplemento das cotas legais de aprendizes, são necessárias medidas para complementar/aperfeiçoar as iniciativas já existentes.

O Município de Belo Horizonte aprovou a Lei n. 11.248/2020 que instituiu o programa de aprendizagem profissional municipal, norma posteriormente regulamentada pelo Decreto Municipal n. 17.597/2021. Tais normas criam uma iniciativa promissora de geração de vagas de aprendizagem profissional dentro do Município.

O Poder Executivo Municipal, como é sabido, muito embora não esteja obrigado a contratar aprendizes, pode fazê-lo, desde que cumpra os requisitos legais para contratação, conforme a Lei (CLT) e o Decreto Regulamentador n. 9.579/2018.

A legislação não veda a possibilidade de instituição de programas de aprendizagem profissional por órgãos públicos, aliás vários deles a exemplo

do próprio Judiciário⁽¹³⁾ e do Ministério Público⁽¹⁴⁾ tem buscado incentivar a criação de programas de aprendizagem profissional, sempre seguindo os estritos termos da CLT e o Decreto Regulamentador, em benefício dos públicos de maior vulnerabilidade social.

A iniciativa adotada pelo Município de Belo Horizonte, a despeito de promissora, ainda não foi efetivamente implementada, sendo urgente que se destaque de recursos e meios para o programa se desenvolva e gere assim oportunidades de trabalho digno e protegido para adolescentes em situação de vulnerabilidade social. Ou seja, é preciso que recursos orçamentários municipais sejam direcionados a este programa municipal de aprendizagem, já que a implementação tem custos.

De outra parte, o MPT recomendou ao Município a inserção em editais de licitação expedidos pelo Poder Público Municipal da exigência do cumprimento das cotas legais de aprendizagem pelas empresas participantes do processo licitatório. Esta medida é providência de simples execução que pode contribuir de forma decisiva para o maior adimplemento das cotas legais, sobretudo dentre os segmentos econômicos que mais prestam serviços ao Poder Público, na construção civil, no asseio e conservação, na vigilância e no transporte.

O direito à profissionalização está previsto na Constituição Federal (artigo 227) para todos os adolescentes e jovens brasileiros, sendo que o contrato de aprendizagem profissional é a concretização deste direito fundamental, integrante da proteção integral que deve ser assegurada pela família, sociedade e Estado.

A recente Lei n. 14.133 de 1º de abril de 2021, novo marco regulatório das Licitações e Contratos Administrativos, reforça a necessidade e obrigatoriedade de observância da verificação do cumprimento da cota legal de aprendizagem profissional nos processos licitatórios. Isso se observa nos artigos 63, § 1º (habilitação), 92, incisos XVII e XVIII (formalização dos contratos), 116 (execução dos contratos), 137 (hipóteses de extinção dos contratos), todos da Lei Nova, que estabelecem claras disposições para reforçar a imprescindibilidade de salvaguardas para observância do direito à profissionalização para adolescentes e jovens.

(13) <https://www.cnj.jus.br/cnj-recomenda-programa-de-aprendizagem-para-jovens/>.

(14) <https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/13632-cnmp-publica-resolucao-sobre-contratacao-de-aprendizes-pelo-ministerio-publico-da-uniao-e-dos-estados>.

Cabe assim aos entes públicos, dentre eles os Municípios, em suas licitações e contratos administrativos primar e zelar pela efetivação do direito através de medidas que possam contribuir para evitar a seleção, a contratação e manutenção de contratos administrativos com contratados(as) que não observem o cumprimento da cota aprendizagem profissional.

A medida adotada pelo Município pode colaborar de forma decisiva para o maior adimplemento das cotas legais de aprendizagem profissional. As médias e grandes empresas devem contratar aprendizes, nos termos do artigo 428 e seguintes da CLT, mas nem todas cumprem a legislação, e há grande dificuldade com o aparato atual dos órgãos de controle (Fiscalização do Trabalho e o próprio MPT) de verificar e atingir todas as inadimplências da cota legal. Assim, a adoção de providências pelo Município para depurar suas licitações e contratações, excluindo empresas que não estejam regulares e em dia com a cota legal, constitui um forte incentivo a regularização e ao adimplemento.

Deve ser registrado, ademais, que a aprendizagem profissional tem propósito de gerar oportunidades de trabalho decente, digno, adequado, aliado à educação profissionalizante para adolescentes e jovens que precisam se ingressar mais precocemente no trabalho.

Segundo dados do IBGE (PNAD c Contínua de 2019) a maioria dos casos de trabalho infantil está justamente na fase etária da adolescência⁽¹⁵⁾, sendo a geração de oportunidades de trabalho protegido pode ser uma resposta a adolescentes que, por diversas razões, inclusive econômicas, precisam trabalhar a partir de 14 (catorze) anos.

A importância de ampliar as vagas de aprendizagem profissional, seja no âmbito público, seja no setor privado, é do pleno conhecimento do Município de Belo Horizonte. Tanto é assim que o Município de Belo Horizonte é um dos partícipes da Acordo de Cooperação Técnica que instituiu o Programa “Descubra” em 2019⁽¹⁶⁾, que conta com a participação também do Estado de Minas Gerais, MPMG, MPT/MG, TJ/MG, TRT/MG, SRT/MG e ainda SENAC e SENAI, com a adesão ainda de empregadores do setor privado

(15) Segundo a PNADc 2019: *“Entre as pessoas em situação de trabalho infantil, 53,7% estavam no grupo de 16 e 17 anos de idade; 25% no grupo de 14 e 15 anos e 21,3% no de 5 a 13 anos de idade”*. Fonte: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2020-12/ibge-brasil-tem-46-das-criancas-e-adolescentes-em-trabalho-infantil>.

(16) www.descubraprendizagem.mg.gov.br.

e outras entidades formadoras de aprendizagem profissional. A iniciativa visa incrementar as vagas de cursos de qualificação profissional e de aprendizagem profissional para públicos extremamente vulneráveis: oriundos/egressos do sistema socioeducativo, do acolhimento institucional e vítimas resgatadas da situação de trabalho infantil.

Desta forma, seja implementando o programa de aprendizagem profissional municipal, seja depurando seus processos de licitação e contratação, o Município pode e deve colaborar para o incremento e fomento ao trabalho protegido para adolescentes e jovens na Capital.

Em acréscimo a todo exposto, deve ser informado que foi realizado o webinar denominado “*Trabalho Infantil nas Ruas. Ações de Enfrentamento*” transmitido em 14 de dezembro de 2020, pelo canal do Youtube, do Fórum de Erradicação e Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente — FECTIPA/MG.

O evento foi promovido por várias instituições e órgãos do sistema de justiça e garantia de direitos, como MPT/MG, TRT/MG, MPMG, CMDCA/BH, SEDESE, FECTIPA/MG, dentre outros. Na ocasião foi aprovada a “Carta de Belo Horizonte”, que propõe a adoção urgente de ações e medidas pelo Poder Público do Estado de Minas Gerais e dos Municípios Mineiros para o enfrentamento do trabalho infantil nas ruas, uma realidade dura e assustadora. São crianças e adolescentes que estão a mercê de inúmeros riscos ocupacionais, a adoecimentos, lesões a integridade física, a violências de todos os tipos e até a morte.

A “Carta de Belo Horizonte” prevê ações que dialogam e estão em consonância com os pedidos desta ação civil pública, sendo importante registrar que no documento, constam as logomarcas do MPT/Coordinfância/MG, FECTIPA/MG, MPMG/23ª Promotoria da Infância e Adolescência de BH – Área Cível, Fórum Permanente de Atendimento Socioeducativo de Belo Horizonte, Conselhos Tutelares de BH, TRT 3ª Região/ Programa de Combate ao Trabalho Infantil e de Estímulo à Aprendizagem, instituições que apoiaram a iniciativa⁽¹⁷⁾: (...)

As ações e medidas expostas ao longo desta petição inicial foram incluídas na proposta de Termo de Compromisso rejeitada pelo Município

(17) Disponível também em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/capa-layout-csjt/carrossel/downloads/carta-de-belo-horizonte-trabalho-infantil-nas-ruas-4.pdf>.

Réu. Como visto, tais medidas não foram decididas de forma unilateral e desfundamentada pelo *Parquet*. São ações pautadas nos eixos estratégicos do PETI, programa do Estado Brasileiro de enfrentamento do trabalho infantil. Muitas das ações e medidas recomendadas pelo MPT e inseridas nesta demanda constam do plano de enfrentamento ao trabalho infantil municipal, elaborado em 2016, e que nunca foi efetivamente implementado. São medidas, ademais, como visto, reconhecidas pela rede de proteção e sistema de garantia de direitos da criança e do adolescente (instituições do Poder Público e Sistema de Justiça e Fóruns Sociais) como efetivas e válidas para combater o trabalho infantil.

III – DO DANO MORAL COLETIVO

O art. 129, inciso III, da Constituição da República atribuiu ao Ministério Público a promoção do inquérito civil e da ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos.

O art. 1º da Lei da Ação Civil Pública, por sua vez, estabelece que:

Art. 1º Regem-se pelas disposições desta Lei, sem prejuízo da ação popular, **as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados:**

(...)

V – **a qualquer outro interesse difuso ou coletivo;**

(...) (destaques acrescidos).

É inegável que a omissão dos réus causou e causa lesão a interesses metaindividuais. Isto porque, ao não observar normas de ordem pública que visam a garantir a proteção integral de crianças e adolescentes, bem como a profissionalização destes, os réus geram — além de violação a direitos individuais e divisíveis — dano indivisível aos interesses de toda a sociedade.

Afora isso, há de se ter em consideração a **afronta ao próprio ordenamento jurídico**, que, erigido pelo legislador como caminho seguro para se atingir o bem comum, é flagrantemente aviltado pelos réus.

Como tais lesões amoldam-se na definição do artigo 81, incisos I e II, da Lei n. 8.078/90, cabe ao Ministério Público, com espeque nos artigos 1º, *caput*, e inciso IV, e 3º da Lei n. 7.347/85, propor a medida judicial neces-

sária à reparação do dano e à interrupção da prática.

Em se tratando de danos a interesses difusos e coletivos, a responsabilidade deve ser objetiva porque é a única capaz de assegurar proteção eficaz a esses interesses.

De outra parte, **a violação aos direitos de crianças e adolescentes não pode ficar impune, uma vez que correspondem a direitos fundamentais, que gozam de PROTEÇÃO INTEGRAL E PRIORIDADE ABSOLUTA, conforme disposto no art. 227 da CF/88.**

O trabalho infantil é causa de inúmeros prejuízos para vítima, suas famílias e para sociedade.

Crianças e adolescentes não são adultos em miniatura, são pessoas humanas em desenvolvimento, havendo razões de ordem fisiológicas que levam a proibição para o exercício do trabalho fora das idades permitidas ou das condições apropriadas.

Os corpos das crianças e adolescentes estão em formação (física, mental, emocional) e os mecanismos conhecidos para proteção dos trabalhadores frente aos agentes de risco presentes no ambiente laboral, como equipamentos de proteção ou medidas de proteção coletiva por exemplo, não foram forjados e tampouco são adequados para crianças e adolescentes. Com isso, a probabilidade de uma criança ou adolescente se acidentar, se ferir ou adoecer no trabalho é muito maior do que a de adulto nas mesmas circunstâncias.

Os índices de acidentes e adoecimentos no trabalho envolvendo crianças e adolescentes são um dos fatores que demonstram o imenso prejuízo social causado pelo trabalho precoce⁽¹⁸⁾: (...)

No mesmo sentido, os dados do Sinan — Notificações de Violência Associadas ao Trabalho Infantil para todo o Brasil, conforme quadro a seguir⁽¹⁹⁾:

(...)

(18) Observatório da Prevenção e da Erradicação do Trabalho Infantil – Smartlab. Dados do Sistema CATWEB com série histórica de 2021 a 2020 de CATs- Comunicações de Acidente de Trabalho envolvendo crianças e adolescentes em todo o Brasil. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/0?dimensao=acidentesTrabalho>.

(19) <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/3123007?dimensao=trabInfantilSinan>.

Os dados apresentados são uma pequena amostra dos casos reais, já que há grande subnotificação das ocorrências, tanto nos registros das CATs como também no SINAN.

O trabalho infantil sujeita a criança e ao adolescente a tarefas, rotinas e ambientes laborais impróprios, retira estes seres humanos em formação da infância, de momentos importantes de convivência familiar e de socialização, privando-os desta importante etapa de desenvolvimento, da brincadeira, da aquisição de conhecimentos e de atividades físicas próprias e fundamentais para formação do adulto.

O envolvimento precoce de crianças e adolescentes com o trabalho também é uma das principais causas da queda de rendimento e evasão escolar, comprometendo a formação educacional das vítimas, e, por corolário, a qualificação profissional que poderia alçar a uma boa empregabilidade futura.

O trabalho infantil é uma chaga social que depõem contra a economia nacional e a formação de um mercado de trabalho qualificado. Crianças e adolescentes em situação de trabalho proibido e irregular ocupam vagas e postos de trabalho que poderiam estar sendo exercidos por adultos, com melhor remuneração, direitos e encargos trabalhistas garantidos e sem riscos. Isso em um país que vem batendo sucessivos recortes de desemprego, subemprego, desalento.

Saliente-se que, de modo algum e jamais, o montante pecuniário relativo à indenização aqui mencionada será deduzido de condenações judiciais que venham a imputar reparação individual pelo dano causado a alguém, por idênticos fatos. De igual forma, a indenização aqui pleiteada não quita, nem parcialmente, nem muito menos integralmente, qualquer indenização conferida, ou a conferir, aos lesados efetivamente, pelos mesmos danos e fatos correlatos.

Justifica-se a indenização por dano moral coletivo, não só pela **dificuldade de se reconstituir o mal já impingido à coletividade**, mas, também, por já ter ocorrido a **transgressão ao ordenamento jurídico vigente**.

Necessário, portanto, um meio que, a um só tempo, **não permita que o transgressor se exima da obrigação de reparar o mal causado** sob o argumento de que **seria impossível individualizar os lesados** e permita, ao menos de forma indireta, que todos os atingidos pela conduta transgressora sejam ressarcidos pelos danos sofridos.

Com o fim de solucionar esses inconvenientes é que o legislador inseriu, **no art. 13 da Lei n. 7.347/85, a possibilidade de ser cobrada indenização** reversível a um fundo criado com a finalidade de proteção dos bens lesados. Assim, determina o citado artigo:

Havendo condenação em dinheiro, a **indenização pelo dano causado reverterá a um fundo** gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais de que participarão necessariamente o Ministério Público e representantes da comunidade, sendo seus recursos destinados à reconstituição dos bens lesados. (destaques acrescidos)

Nesse passo, afigura-se cabível a reparação da lesão à sociedade, não só pelos danos causados, mas, igualmente, para **desestimular tais atos**.

Oportuno se torna dizer que:

(...) **não somente a dor psíquica pode gerar danos morais**; devemos ainda considerar que o tratamento transindividual aos chamados interesses difusos e coletivos origina-se justamente da importância destes interesses e da necessidade de uma efetiva tutela jurídica. Ora, tal importância somente reforça a necessidade de aceitação do dano moral coletivo, já que **a dor psíquica que alicerçou a teoria do dano moral individual acaba cedendo lugar, no caso do dano moral coletivo, a um sentimento de despreço e de perda de valores essenciais que afetam negativamente toda uma coletividade**. (...) Assim, é preciso sempre enfatizar o imenso dano moral coletivo causado pelas agressões aos interesses transindividuais afeta-se a boa imagem da proteção legal a estes direitos e afeta-se a tranquilidade do cidadão, que se vê em verdadeira selva, onde a lei do mais forte impera.

Tal intranquilidade e sentimento de despreço gerado pelos danos coletivos, justamente por serem indivisíveis, acarretam lesão moral que também deve ser reparada coletivamente. Ou será que alguém duvida que o cidadão brasileiro, a cada notícia de lesão a seus direitos, não se vê desprestigiado e ofendido no seu sentimento de pertencer a uma comunidade séria, onde as leis são cumpridas?

(...)

A reparação moral deve se utilizar dos mesmos instrumentos da reparação material, já que os pressupostos (dano e nexa causal) são os mesmos. A destinação de eventual indenização deve ser o Fundo Federal de

Direitos Difusos, que será responsável pela utilização do montante para a efetiva reparação deste patrimônio moral lesado. Com isso, vê-se que a coletividade é passível de ser indenizada pelo abalo moral, o qual, por sua vez, não necessita ser a dor subjetiva ou estado anímico negativo, que caracterizariam o dano moral na pessoa física... (In André de Carvalho Ramos, A Ação Civil Pública e o Dano Moral Coletivo, destaques acrescidos).

Destarte, por meio do ajuizamento desta ação civil pública, pretende o Ministério Público a definição das responsabilidades por ato ilícito que causou danos morais e patrimoniais a interesses difusos ou coletivos.

Como já indicado acima, a questão está assim definida pelo artigo 1º da Lei n. 7.347/85:

Regem-se pelas disposições desta lei, sem prejuízo da ação popular, as ações de responsabilidade por **danos morais e patrimoniais causados**:

(...)

V – a **qualquer outro interesse difuso ou coletivo**. (destaques acrescidos).

Busca-se, aqui, a reparação do dano jurídico social emergente da conduta ilícita dos réus, cuja responsabilidade pode e deve ser apurada por meio de ação civil pública (Lei n. 7.347/85, art. 1º, IV), bem como, e especialmente, a imediata cessação do ato lesivo (art. 3º), através da imposição de obrigação de fazer.

Desse modo, considerando as lesões levadas a efeito pelos réus, entende o Ministério Público do Trabalho que é bastante razoável a fixação de indenização no importe mínimo de **R\$ 1.000.000,00 (hum milhão de reais)**, a ser revertido para projetos, órgãos públicos ou entidades beneficentes especialmente dedicadas a criança e ao adolescente da região abrangida pela circunscrição dessa Vara do Trabalho e/ou da região da área de atribuição de atuação da Procuradoria do Trabalho da 3ª Região, Fundo Municipal ou Estadual da Infância e da Adolescência (FIA), ou ao Fundo Especial do Ministério Público do Estado de Minas Gerais – FUNEMP.

IV – DA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA

A atual e periclitante situação requer a imediata imposição das obrigações pretendidas, a fim de se preservar a integridade física, a saúde e a

dignidade de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no Município, fazendo cessar a lesão à ordem jurídica e social. Para tanto, é necessária a concessão de medida liminar.

De fato, diante da inércia dos réus em adotar medidas suficientes e eficazes no combate ao trabalho infantil em Belo Horizonte/MG, aliada à gravidade da situação, às provas já colhidas e ao fato de já terem sido prejudicadas crianças/adolescentes e, ainda, toda a sociedade, requer o Ministério Público do Trabalho, com base no art. 12 da Lei n. 7.347/1985, c/c o § 3º do art. 84 do CDC, a concessão de medida liminar, sem audiência da parte contrária, para se determinar o imediato cumprimento das obrigações a seguir.

Note-se que se trata de medida liminar antecipatória dos efeitos da tutela específica pretendida, autorizada também pelo art. 84, § 3º, do CDC, uma vez que a lesão é atual e dificilmente será reparada em sua integralidade no futuro, uma vez que já foram dadas oportunidades aos réus para regularizarem suas condutas omissivas por meio de reuniões, audiências, sucessivos prazos, cumprimento de recomendação e celebração de Termo de Ajuste de Conduta.

Caso seja outro o entendimento desse Juízo, pelos princípios da fungibilidade e da instrumentalidade do processo (art. 305, parágrafo único do NCPC), requer-se a concessão da medida liminar, seja sob a simples forma do art. 12 da Lei n. 7.347/1985, seja sob a forma acautelatória dos arts. 294 a 297 do NCPC, diante do indiscutível poder geral de cautela que o Poder Judiciário detém.

IV.1 – DOS PROVIMENTOS MANDAMENTAIS. CONTEMPT OF COURT. AUTORIDADE DESTINATÁRIA – PREFEITO MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE/MG

A busca pelo efetivo cumprimento de uma decisão judicial em face da Administração Pública sempre demonstrou que, por não haver uma pessoa física que fosse especificada como responsável por cumprir a ordem emanada no Poder Judiciário, em muitos casos, o comando judicial era lançado ao vazio e permanecia sem cumprimento. Tal situação, por inadmissível e atentatória ao exercício da jurisdição, já não mais se apresenta possível em nossa ordem jurídica, uma vez que a própria legislação cuidou de implementar medidas que assegurem o cumprimento do comando judicial. Assim, foi

incorporado a nosso ordenamento jurídico o instituto moldado pelo direito anglo-americano e conhecido pela expressão “CONTEMPT OF COURT”, que, em uma livre tradução, pode ser entendida como “desacato à corte”. De fato, o art. 77 do CPC possui regramento específico sobre o tema, *in verbis*:

Art. 77. Além de outros previstos neste Código, são deveres das partes, de seus procuradores e de todos aqueles que de qualquer forma participem do processo:

(...)

IV – cumprir com exatidão as decisões jurisdicionais, de natureza provisória ou final, e não criar embaraços à sua efetivação;

§ 1º Nas hipóteses dos incisos IV e VI, o juiz advertirá qualquer das pessoas mencionadas no *caput* de que sua conduta poderá ser punida como ato atentatório à dignidade da justiça.

§ 2º A violação ao disposto nos incisos IV e VI constitui ato atentatório à dignidade da justiça, devendo o juiz, sem prejuízo das sanções criminais, civis e processuais cabíveis, aplicar ao responsável multa de até vinte por cento do valor da causa, de acordo com a gravidade da conduta

Assim, o Ministério Público do Trabalho requer seja expedido mandado judicial ao Prefeito Municipal de Belo Horizonte/MG, o qual detém competência como ordenador de despesa para gerir o orçamento municipal, planejando, aplicando, executando e implementando Políticas Públicas para o Combate ao Trabalho Infantil, para que ele (o Prefeito Municipal de Belo Horizonte/MG) dê cumprimento às obrigações de fazer e não fazer requeridas nesta Ação Civil Pública, sob pena de multa de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), por cada obrigação descumprida, a cada mês em que a omissão for mantida, a qual, se acaso aplicada (o que por certo não se espera), deverá ser suportada pessoalmente pelo referido agente público, nos exatos termos do art. 77 do CPC (antigo art. 14 do CPC/73)⁽²⁰⁾.

(20) Nesse sentido: “AGRAVO DE INSTRUMENTO. DECISÃO DE DEFERIMENTO DE TUTELA ANTECIPADA, COM **COMINAÇÃO DE MULTA A INCIDIR SOBRE BENS PESSOAIS DO PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO AGRAVANTE E DO PREFEITO DE PETRÓPOLIS. MEDIDA QUE VISA A DAR MAIOR EFETIVIDADE AO MANDAMENTO JURISDICIONAL, CUJA NATUREZA É DE COERÇÃO INDIRETA. FUNDAMENTO LEGAL QUE SE EXTRAÍ DO ART. 14, PARÁGRAFO ÚNICO, DO**

O Ministério Público do Trabalho requer, ainda, e, somente caso seja verificada a omissão do Prefeito do Município de Belo Horizonte/MG quanto ao cumprimento do mandado judicial, a expedição de ofício ao Ministério Público Estadual para apuração de atos de improbidade administrativa, tal como previsto no art. 11 da Lei n. 8.429/92, bem como para apuração de eventual crime de desobediência, sem prejuízo das demais sanções criminais, civis ou processuais que esse d. Juízo entender cabíveis ao caso.

V – DOS PEDIDOS

V.1 – DOS PEDIDOS DE ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DA TUTELA:

O Ministério Público do Trabalho, com fulcro nos dispositivos citados no item anterior e todas as razões expendidas na presente peça, requer a concessão de liminar (antecipação dos efeitos da tutela) em face dos réus, com a consequente expedição de mandado judicial ao Prefeito Municipal de Belo Horizonte/MG para que dê cumprimento às seguintes obrigações:

a) Apresentar, no prazo de trinta dias, nos autos, as seguintes informações e documentos:

1. Informações sobre a estrutura da equipe de referência do PETI, com indicação dos seus integrantes, natureza do vínculo com o Município, formação profissional de cada um, desde quando integram a equipe de referência e tempo de dedicação (horas/semana ou dedicação integral); b. informações e documentos comprobatórios a respeito da implementação, execução e planejamento das ações estratégicas do PETI nos cinco eixos (informação e mobilização; identificação; proteção social; responsabilização e monitoramento) referentes aos anos de 2019, 2020 e 2021; c. cronograma de desembolso do saldo positivo do cofinanciamento já repassado ao Município; d. encaminhamento do diagnóstico sobre a incidência de trabalho infantil no município, conforme previsto na AEPETI (Agenda Estratégica do PETI), bem como análises referentes aos padrões de qualidade dos serviços socioassistenciais prestados (acompanhamento do PAIF/CRAS;

CPC. INEXISTÊNCIA DE ABUSO OU ILEGALIDADE NO PRONUNCIAMENTO JURISDICIONAL ATACADO. RECURSO MANIFESTAMENTE IMPROCEDENTE. SEGUIMENTO NEGADO NA FORMA DO CAPUT DO ARTIGO 557 DO CPC.” (TJRJ, Processo n. 0023183- 44.2013.8.19.0000 – AGRAVO DE INSTRUMENTO – 1ª Ementa – DES. GABRIEL ZEFIRO – Julgamento: 15.05.2013 – DECIMA TERCEIRA CAMARA CÍVEL)

PAEFI/CREAS e SCFV); e) saldo dos valores do cofinanciamento federal para o PETI disponíveis em dezembro de 2019, em dezembro de 2020 e em dezembro de 2021.

2. informações e comprovação sobre os totais de gastos realizados em 2019, 2020 e 2021, específicos para propaganda, panfletos, publicidade, festas, festivais ou atos comemorativos, exposições, jogos públicos, shows artísticos, eventos de capacitação presenciais/telepresenciais ou EAD, promoções, dentre outros de mesma natureza realizados pelo Município sobre o combate ao trabalho infantil, devendo informar que se foram utilizados recursos dos Fundos Municipais ou valores do orçamento Municipal;

3. informações e comprovação os recursos destinados pelo Município ou do Fundo de Participação dos Municípios — FPM ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

4. Informações e comprovação dos valores orçados e efetivamente gastos pelo Município em 2018, 2019, 2020 e 2021 em ações específicas de combate ao trabalho infantil (que deverão ser discriminadas), devendo informar se foram utilizados recursos dos Fundos Municipais ou valores do orçamento Municipal, devendo informar qual foi a fração percentual destes orçamentos/gastos considerando os respectivos orçamentos municipais anuais e montantes de receitas totais arrecadadas do Fundo de Participação dos Municípios — FPM pelo Município de Belo Horizonte no mesmo período.

b) Elaborar e apresentar plano de ação contemplando a implementação de ações estratégicas do PETI, prevendo medidas e ações integradas das secretarias municipais, serviços, programas e projetos das diversas políticas setoriais e da atuação dos órgãos de defesa direitos para a prevenção e ao combate ao trabalho infantil, contemplando todos os eixos de atuação do programa, as ações e medidas previstas nesta ação civil pública, com a fixação de cronograma para execução das ações previstas, informando as datas de implementação, bem como estabelecendo a previsão de monitoramento/revisão ao final do cronograma;

c) Realização de diagnóstico socioterritorial do trabalho infantil no Município ou atualização do diagnóstico realizado em 2016, devendo

ao realizar ou atualizar o diagnóstico utilizar os dados dos cadastros públicos disponíveis e dados primários através de pesquisa de campo considerando todas as Regionais da Capital, com identificação das crianças e adolescentes encontrados em situação de trabalho proibido, com dados suficientes para a visualização da situação de cada um deles, como: nome, idade, filiação, endereço, atividade em que trabalha, empregador, se houver, ou familiares responsáveis pelo trabalho, renda familiar, escola em que está matriculado ou se está fora da escola;

d) Promover de capacitação periódica (mínimo anual) de todos os profissionais dos órgãos e entidades do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente — SGDCA (integrantes, técnicos e corpo operacional do CRAS, CREAS, CMDCA, Conselhos Tutelares, Guardas Municipais, Serviço de Abordagem Social, Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculos, Serviço de Acolhimento Institucional, Cadastradores do Cadúnico, Bolsa Família, Auxílio Brasil, Programa “Criança Feliz” dentre outros que se entender pertinente), na qual se inclua, como conteúdo obrigatório, o trabalho infantil e suas respectivas formas de abordagem, identificação e encaminhamento e atendimento de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, em especial as piores formas (Decreto n. 6.481/2008), incluindo o trabalho infantil nas ruas, o trabalho infantil no tráfico de drogas, o trabalho infantil doméstico, o trabalho infantil na exploração sexual comercial. Incluir na capacitação o conceito e informações sobre o trabalho protegido para a adolescentes, a aprendizagem profissional e orientações/fluxos validados pelo Município para o encaminhamento de adolescentes em situação de vulnerabilidade social ou resgatados do trabalho infantil para oportunidades de trabalho permitido a partir dos 14 anos;

e) Promover a capacitação periódica (no mínimo anual) dos servidores vinculados à Secretaria de Saúde (profissionais do PSF — Programa Saúde da Família, profissionais da atenção básica, agentes comunitários da saúde, dentre outros) para identificação e notificação de agravos à saúde de crianças e adolescentes em situação de trabalho, considerando-se como tal, qualquer forma de trabalho abaixo dos 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, seja realizado em ambiente urbano ou rural, dentro ou fora de casa. Em se tratando de trabalhos perigosos, insalubres, penosos, noturnos,

DOMÉSTICOS, realizados nas ruas, bem como os demais listados no Decreto n. 6.481/2008 (Decreto das Piores Formas de Trabalho Infantil), a proibição inclui a faixa etária inferior a 18 anos;

f) Promover periodicamente, no mínimo, uma vez no ano, todos os educadores (diretores, coordenadores pedagógicos, diretores de escola, professores, monitores e outros servidores vinculados à Secretaria de Educação) para a abordagem em sala de aula e com as famílias sobre os direitos das crianças e do adolescente, com foco na prevenção e erradicação do trabalho infantil, considerando-se como tal, qualquer forma de trabalho abaixo dos 16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, seja realizado em ambiente urbano ou rural, dentro ou fora de casa. Em se tratando de trabalhos perigosos, insalubres, penosos, noturnos, DOMÉSTICOS, realizados nas feiras livre e logradouros públicos no campo, bem como os demais listados no Decreto n. 6.481/2008 (Decreto das Piores Formas de Trabalho Infantil), a proibição inclui a faixa etária inferior a 18 anos. Incluir nas capacitações as orientações e informações devidas para propiciar a utilização da FICHA DE NOTIFICAÇÃO PROTETIVA DE SUSPEITA / CONFIRMAÇÃO DE VIOLÊNCIA CONTRA CRIANÇAS E ADOLESCENTES, como forma de identificar os casos de trabalho infantil a partir da escola, prevendo mecanismos e orientações para o correto encaminhamento das ocorrências;

g) Incluir, na proposta pedagógica e currículo das escolas públicas municipais, estudos sobre os direitos da criança e do adolescente, proibição do trabalho infantil, profissionalização do adolescente. A abordagem do tema deve sugerir a elaboração de produtos de natureza literária, musical, teatral ou de artes visuais, dentre outras atividades que estimulem os debates sobre a temática e levem os alunos a refletirem sobre os prejuízos do trabalho infantil;

h) Informar, orientar e promover ações de sensibilização dos educadores para que identifiquem, por meio de atividades pedagógicas ou pesquisas com identificação dos alunos, as situações de exploração do trabalho de crianças e adolescentes, encaminhem tais dados à Secretaria de Assistência Social e colaborem com os serviços de busca ativa, incluindo a utilização da ficha de notificação de violação de direitos como instrumento de registro e comunicação dos casos de trabalho infantil apurados;

i) Promover ações para orientação e estratégias para que seja assegurado o resgate/cadastro das crianças e adolescentes encontrados em situação de trabalho, e de suas famílias, para efeito de inclusão em programas sociais do município e cadastramento no CADASTRO ÚNICO do Governo Federal, com vistas à inserção no SCFV — Serviço de Convivência e Fortalecimento de Vínculo, ou em programas de profissionalização específicos do Governo Federal, Estadual ou Municipal, mantido com essa finalidade;

j) Promover ações para orientação e estratégias para documentar todas as situações de trabalho infantil ou o trabalho irregular do adolescente, levadas a conhecimento do Serviço de Abordagem Social, Conselho Tutelar, do CRAS e do CREAS e estabelecer sistema de controle para fins de acompanhamento, bem como de protocolo para os encaminhamentos aos órgãos da rede de proteção, inclusive encaminhamento obrigatório dos casos de exploração econômica do trabalho infantil para os órgãos de controle (Superintendência Regional do Trabalho e Ministério Público do Trabalho);

k) Realizar campanhas periódicas para conscientização das famílias e da sociedade quanto aos malefícios do trabalho infantil, adotando estratégias que despertem o interesse e sensibilizem os pais, como apresentações de vídeos, realização de rodas de conversas, depoimentos de histórias de vida de pessoas que guardaram marcas, desde a infância, em decorrência do trabalho infantil;

k.1) Deverá especialmente prever campanhas nos meses de junho, em que se celebra o dia 12 como dia mundial e nacional de combate ao trabalho infantil, e janeiro e julho período de férias escolares e em datas festivas do município, como, por exemplo, o período de carnaval;

l) Adotar medidas de fomento à aprendizagem profissional e trabalho protegido, dentre outras:

l.1) Previsão nos editais de licitação lançados pelo Município como condição para participação no certame e para celebração de contrato com o Município, que a contratante cumprirá a cota de aprendiz a que está obrigada (artigo 429 e seguintes da CLT), exigindo-lhe, por ocasião da celebração do contrato, a apresentação de declaração a respeito;

l.2) Implementar o programa de aprendizagem profissional no âmbito da administração direta municipal, com vagas destinadas a adolescentes em situação de vulnerabilidade social, estabelecendo convênios com entidades formadoras ou sistema S, para adequação dos programas de aprendizagem ao grau de escolaridade dos referidos adolescentes e vocação econômica do Município. O referido programa de aprendizagem profissional deverá observar os termos da legislação federal pertinente, atualmente CLT (art. 428 e seguintes) e Decreto n. 9.579/2018.

m) Garantia de aporte orçamentário municipal suficiente para implementação do (s) programa (s) municipal (is) de erradicação do trabalho infantil e adolescente, para cumprimento das ações previstas nesta ação civil pública e atendimento específico das famílias cujos filhos estejam em situação de trabalho proibido.

Requer que seja imposta aos Réus, em caso de descumprimento das obrigações no prazo fixado pelo D. Juízo, o pagamento de multa (astreintes), de forma solidária, no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), por cada uma das obrigações descumpridas, a cada mês em que a omissão for mantida e renovável por cada nova constatação, valores que serão reversíveis (1) a projetos ou entidades de Belo Horizonte — MG, aprovados pelo Ministério Público do Trabalho e pelo D. Juízo que atuem na área de proteção de criança e adolescente, especialmente no combate ao trabalho infantil e fomento a profissionalização; (2) ao Fundo Municipal da Infância e da Adolescência (FIA), (3) ao Fundo Especial do Ministério Público do Estado de Minas Gerais — FUNEMP, nesta ordem.

V.2 – DOS PEDIDOS DEFINITIVOS

Em face do exposto, o Ministério Público do Trabalho requer a condenação solidária dos Réus, de forma definitiva, para:

- 1) Confirmação do acolhimento e verificação do cumprimento de todos os pedidos formulados em sede de antecipação de tutela antecipada, elencados no item 5.1, alíneas “a” a “m”, inclusive com relação ao valor das astreintes, na forma ali requerida;
- 2) Efetuar o pagamento de indenização por danos morais coletivos, no importe mínimo de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), corrigido monetariamente até o efetivo recolhimento, valor que deverá ser

revertido a (1) a projetos ou entidades de Belo Horizonte — MG, aprovados pelo Ministério Público do Trabalho e pelo D. Juízo que atuem na área de proteção de criança e adolescente, especialmente no combate ao trabalho infantil e fomento a profissionalização; (2) ao Fundo Municipal da Infância e da Adolescência (FIA), (3) ao Fundo Especial do Ministério Público do Estado de Minas Gerais — FUNEMP, nesta ordem.

VI – DOS DEMAIS REQUERIMENTOS

Requer, ainda, o Ministério Público do Trabalho:

I. a citação dos réus para que apresentem defesa no prazo legal, sob pena de se sujeitar aos efeitos da revelia e confissão;

II. a produção de provas por todos os meios admitidos em Direito;

III. que todas as intimações dirigidas a este membro do Ministério Público do Trabalho sejam pessoais e nos autos, em atenção ao disposto no artigo 18, inciso II, alínea “h”, e art. 84, inciso IV, da Lei Complementar n. 75/1993. Considerando a implantação da interoperabilidade entre o PJe e o MPT Digital, deverá ser observada a cláusula primeira do termo aditivo celebrado com o TRT da 3ª Região, que estabelece que a primeira intimação dos processos eletrônicos destinados à PRT 3ª Região seja efetivada por meio de ofício escrito e impresso.

IV. a condenação dos réus ao pagamento das custas processuais.

Atribui-se à causa o valor de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

Nestes termos,

Pede deferimento.

Belo Horizonte, 04 de janeiro de 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

LUCIANA MARQUES COUTINHO

Procuradora do Trabalho.

**Ação Civil Pública para Combater
Conduta Discriminatória em Desfavor
de Direitos de Aprendizizes Trabalhadores,
Ajuizada em Face de Localix Serviços
Ambientais S.A.**

Ana Lúcia Coelho de Lima

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DO
TRABALHO DA _____ VARA DO TRABALHO DE VITÓRIA/ES.**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, (...)

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA c/c AÇÃO CIVIL COLETIVA
(com pedido de tutela de urgência)**

em face de **LOCALIX SERVIÇOS AMBIENTAIS S.A.**, (...), a ser citada na pessoa de seu representante legal, pelas razões de fato e de direito a seguir exposta.

1. SÍNTESE DA DEMANDA

Por meio da presente ação civil pública, **considerando a constatação de que a ora demandada atua de maneira discriminatória e em desconpasso com o ordenamento jurídico pátrio ao excluir seus aprendizes do recebimento do auxílio alimentação (cesta básica) previsto em norma coletiva e, conseqüentemente, desconsiderando tais trabalhadores de baixa renda no que tange ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)**, busca o *parquet* laboral a condenação da demandada nas seguintes obrigações: **a)** concessão (inclusive em sede de tutela de urgência) de auxílio-alimentação, cesta básica ou qualquer outro benefício congênere, previsto por lei e/ou normas coletivas (vigentes e futuras), a seus aprendizes (vinculados às ditas normas), com valor igual ao relativo ao benefício fornecido aos demais trabalhadores; **b)** pagamento retroativo dos valores relativos ao auxílio-alimentação previsto nas normas coletivas então vigentes aos seus aprendizes (vinculados às ditas normas), inclusive os que já se desligaram dos quadros da empresa; **c)** pagamento de indenização pelos danos morais causados à coletividade.

2. DOS FATOS

2.1. Da representação encaminhada ao Ministério Público do Trabalho. Da apuração dos fatos no Inquérito Civil n. 000531.2021.17.000-9. Não pagamento de auxílio alimentação (cesta básica paga por meio de cartão alimentação) aos aprendizes. Conduta antijurídica e discriminatória. Relutância da investigada em adequar sua conduta.

Em abril de 2021, foi apresentada, via *internet*, representação em face de **LOCALIX SERVIÇOS AMBIENTAIS S.A.** com o seguinte teor:

“Sou aprendiz e não recebo ticket de alimentação como os demais empregados”.

Considerando os fatos trazidos ao conhecimento do *parquet*, foi instaurado no âmbito desta Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região procedimento investigatório tombado sob o n. 000531.2021.17.000/9, o qual foi posteriormente convertido em Inquérito Civil por meio da Portaria n. 86.2022, de 14.02.2022 (DOC.04).

Como medida inicial para instrução do feito, (...)

Em anexo a dita manifestação, foi apresentado o comprovante de inscrição da demandada no PAT (DOC.09), bem como a Convenção Coletiva de Trabalho 2021 (DOC.10), celebrada entre o SINDICATO ESTADUAL DAS EMPRESAS DE LIMPEZA URBANA DO ESPÍRITO SANTO — SELURES e o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA PÚBLICA E SERVIÇOS SIMILARES DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO — SINDILIMPE, a qual trata do “auxílio alimentação” em sua Cláusula 12ª, a saber:

CLÁUSULA 12ª — DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO:

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão aos trabalhadores cesta básica no valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por mês. O valor da cesta básica será fornecido no mesmo dia de pagamento do respectivo salário através de Cartão Alimentação.

Parágrafo 1º — Sobre o valor pago será descontado o montante de R\$ 1,00 (um real), a título de participação do empregado.

Parágrafo 2º — Para os empregados que trabalham em jornadas superiores a 36 (trinta) e seis horas semanais e 06 (seis) horas diárias, fica estabelecido que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão, no início da jornada de trabalho, lanche, ficando a escolha dos itens a critério da empresa.

Parágrafo 3º — Os benefícios com cedidos nesta cláusula, devidamente inscritos no PAT, não tem natureza salarial, estando livres de quaisquer incidentes de encargos trabalhistas e previdenciários.

Importante destacar que foram identificadas cláusulas quase idênticas nas Convenções Coletivas de Trabalho relativas a outros anos, com

distinção basicamente no que tange ao valor da cesta básica a ser paga pelo empregador, conforme abaixo:

a) **Convenção Coletiva de Trabalho 2018 (DOC.11):** valor da cesta básica igual a R\$524,12 (quinhentos e vinte e quatro reais e doze centavos), conforme Cláusula 6^a;

b) **Convenção Coletiva de Trabalho 2019 (DOC.12):** valor da cesta básica igual a R\$545,08 (quinhentos e quarenta e cinco reais e oito centavos), conforme Cláusula 13^a;

c) **Convenção Coletiva de Trabalho 2020 (DOC.13):** valor da cesta básica igual a R\$563,45 (quinhentos e sessenta e três reais e quarenta e cinco centavos), conforme Cláusula 12^a;

d) **Convenção Coletiva de Trabalho 2022 (DOC.14):** valor da cesta básica igual a R\$660,96 (seiscentos e sessenta reais e noventa e seis centavos), conforme Cláusula 12^a.

(...)

Contando com as informações acima, foi solicitado ao Núcleo de Perícias Contábeis desta Procuradoria Regional do Trabalho a realização de cálculo relativo aos valores não pagos aos aprendizes pela demandada a título de auxílio alimentação (cesta básica), observados os valores estabelecidos nas convenções coletivas e as disposições do art. 7^o, XXIX da Constituição Federal.

Os resultados dos cálculos supracitados são apresentados, em anexo, à presente exordial (**DOCS.25 a 27**), demonstrando que a demandada deixou de pagar aos seus aprendizes, até o momento, o montante de **R\$ 625.958,37 (seiscentos e vinte e cinco mil, novecentos e cinquenta e oito reais e trinta e sete centavos)**. Trata-se, por óbvio, de “lucro” indevidamente auferido pela demandada.

Por todas as razões acima, considerando que a demandada infringe o ordenamento jurídico pátrio e que não foi possível alcançar uma solução extrajudicial no presente caso, o *parquet* laboral se vê forçado a socorrer-se às portas do Poder Judiciário com o fito de garantir o direito dos aprendizes da demandada.

3. DO DIREITO

3.1. Das normas pátrias que garantem a proteção integral dos adolescentes trabalhadores. Do direito à isonomia e à não discriminação. Da extensão das cláusulas sociais ajustadas nas normas coletivas da categoria aos aprendizes. Do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

De pronto, cumpre salientar que o Constituinte Pátrio acolheu inteiramente os fundamentos da doutrina internacional da **proteção integral e prioritária da criança e do adolescente**, inaugurando no ordenamento jurídico brasileiro um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. É o que se observa, por exemplo, no art. 227, *caput*, do texto constitucional:

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, crueldade e opressão.

Ressalte-se que a doutrina da proteção integral também foi incorporada pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/90 – artigos **3º e 4º**), **atribuindo à família, à sociedade e ao Estado a obrigação de adotar as medidas necessárias para lhe dar concretude.**

Vale, nesse ponto, destacar o entendimento da doutrina pátria⁽¹⁾:

Segundo VERONESE (2013), o Princípio da Proteção Integral desempenha papel estruturante no sistema, na medida em que reconhece sob a ótica da integralidade, ou seja, o reconhecimento de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, e ainda, direitos especiais decorrentes da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, que se articulam, produzem e reproduzem de forma recíproca.

Sendo assim, irradia-se sobre todo o ordenamento jurídico, refletindo-se na aplicação e interpretação da

(1) CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson (Org.). *Estudos Aprofundados — Ministério Público do Trabalho*. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2015. p. 808.

norma jurídica pelos operadores do direito na proteção ampla, integral e irrestrita dos direitos da criança e adolescente, combatendo todo o tipo de violação de direitos, como é o caso do trabalho infantil doméstico, assegurada e garantida por este princípio a realização dos direitos fundamentais a todas as crianças e adolescentes, mais os especiais que lhes são reconhecidos, considerados como direitos humanos. (grifou-se)

Dentro dessa nova perspectiva, o art. 7º, XXXIII da Constituição Federal conferiu aos menores de 16 anos o direito fundamental ao não trabalho (com o fito de garantir o seu pleno desenvolvimento psicossocial), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos, o que se harmoniza com o também direito fundamental à profissionalização (conforme citado art. 227, *caput*, da CF).

Nesse viés, constata-se que o contrato de aprendizagem foi ressalvado pela própria Constituição Federal (artigos 7º, XXXIII, e 227, § 3º, I), sendo regulado pelo artigo 428 e ss. da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação.

Trata-se, em verdade, de contrato empregatício (especial), com típicos direitos trabalhistas, embora regido com certas especificidades. Por meio do dito instituto, os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular em programa de formação técnico-profissional metódica os adolescentes maiores de 14 (quatorze) e menores de 24 (vinte e quatro), em número equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores cujas funções demandem formação profissional.

Em outras palavras, o contrato de aprendizagem, importante instrumento para inclusão de pessoas vulneráveis no mercado de trabalho, constitui um pacto a termo que ostenta, como peculiaridade, a combinação de objetivos educacionais e profissionalizantes com os trabalhistas que igualmente lhe

são próprios. Sem sombra de dúvidas, constitui efetivo contrato de emprego, com CTPS anotada, inscrição e recolhimentos previdenciários, além da incidência dos direitos trabalhistas clássicos.

Convém, pois, repisar a importância que o instituto da aprendizagem possui como instrumento de efetivação de direitos fundamentais destinados aos adolescentes, sujeitos de direitos cuja proteção integral deve ser observada com máxima prioridade pelo Estado e por toda a sociedade, na medida em que se consubstancia em política pública, a qual se volta à concretização dos direitos à profissionalização e ao não trabalho, previstos nos arts. 7º, XXXIII e 227, *caput*, ambos da Constituição Federal.

Nesse cenário, mostra-se certo que, aos aprendizes, empregados que são, devem ser aplicadas as normas coletivas previstas para a categoria profissional em que estão enquadrados. De tal forma que, inexistindo regra legal prevendo certas especificidades do contrato de aprendizagem (cite-se como exemplo o disposto no art. 15, § 7º da Lei n. 8.036/90⁽²⁾), os mesmos direitos trabalhistas concedidos aos demais empregados não de ser estendidos aos aprendizes, ainda que não haja previsão expressa nesse sentido, sob pena de discriminação vedada pelo ordenamento jurídico (arts. 5º, *caput*, e 7º, XXX a XXXII da Constituição Federal; Orientação Jurisprudencial n. 26 da SDC⁽³⁾), além de violação aos princípios tuitivo e da norma mais favorável ao trabalhador (art. 428, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho), os quais regem e norteiam as relações juslaborais.

Infelizmente, apesar da certeza que emerge do ordenamento jurídico, é nesse ponto que reside a “controvérsia” com a ora demandada, a qual se recusa veemente a fornecer aos seus aprendizes o auxílio alimentação previsto nas normas coletivas relativas à categoria profissional de seus trabalhadores.

Frise-se: é inquestionável a incidência das cláusulas coletivas aos contratos de aprendizagem firmados pelos empregadores abrangidos pelos

(2) Art.15. (...)

§ 7º Os contratos de aprendizagem terão a alíquota a que se refere o caput deste artigo reduzida para dois por cento.

(3) **26. SALÁRIO NORMATIVO. MENOR EMPREGADO. ART. 7º, XXX, DA CF/88. VIOLAÇÃO.** Os empregados menores não podem ser discriminados em cláusula que fixa salário mínimo profissional para a categoria.

sindicatos signatários das convenções coletivas apontadas na presente exordial, o que torna imperiosa a concessão do benefício do auxílio alimentação (cesta básica) aos aprendizes da ora demandada.

Esclareça-se, por oportuno, que, no presente caso, as convenções coletivas de trabalho analisadas, ao definirem as regras básicas atinentes ao auxílio alimentação, mencionam apenas a figura do trabalhador/empregado, sem nenhuma menção específica aos aprendizes.

Entretanto, tal “imprecisão” observada nas normas coletivas em comento não tem o condão de afastar o direito ao recebimento do auxílio alimentação por parte dos aprendizes vinculados às empresas cujas relações laborais são abrangidas pelas ditas normas, sob pena de configuração de conduta discriminatória atentatória às normas basilares do ordenamento jurídico pátria.

Afinal, não pode o empregador se valer de critérios desproporcionais e discriminatórios na interpretação / aplicação das normas coletivas, em afronta ao princípio da isonomia expressamente assegurado no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, o qual preceitua que “todos são iguais perante a lei, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

Consigne-se que as normas constitucionais têm efeito irradiante nas relações privadas, incluindo nestas, as relações laborais. Conclui-se a proteção da personalidade humana estampada no texto constitucional impõe uma verdadeira redefinição de todos os conceitos e institutos do Direito Privado, bem como pressupõe a possibilidade de aplicação direta das normas constitucionais, em especial dos direitos fundamentais, às relações privadas.

Não se pode olvidar também que o art. 7º, XXX, da Constituição Federal expressamente proíbe a utilização do parâmetro *idade* para a estipulação de salários, exercício de funções e critérios de admissão, refletindo, assim, a proibição de discriminação do trabalho do aprendiz. Trata-se de norma aplicada diretamente à relação privada desenvolvida pelas partes.

Vale ressaltar também que a Carta magna explicita ainda mais tal intenção antidiscriminatória, ao estipular que a proteção especial normativa deferida aos menores engloba a *“garantia de direitos previdenciários e trabalhistas”*, bem como a *“garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola”* (art. 227, § 3º, II e III da Constituição Federal).

De tal sorte que, indubitavelmente, se deve concluir que o vigor e a amplitude do comando constitucional evidenciam que não prevalecem, na ordem jurídica pátria, dispositivos que autorizem contratação de menores que seja restritiva de direitos.

Acrescente-se que a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, devidamente ratificada pelo Brasil, reforça a necessidade de combate a todas as formas de discriminação ainda observadas no mundo do trabalho, incluindo, por óbvio, os contratos de aprendizagem. Pelo seu caráter didático, pedimos vênia para transcrever o excerto inicial da dita convenção:

Art. 1 – para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego e profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

2. As distinções, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação.

3. Para fins da presente convenção as palavras ‘emprego’ e ‘profissão’ incluem o acesso à formação profissional, ao emprego e às diferentes profissões, bem como às condições de emprego. (grifou-se)

Deve-se destacar, também, por compor o quadro de proteção garantida pelo ordenamento jurídico pátrio ao trabalhador aprendiz, que o § 2º do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe: “*ao menor aprendiz, salvo condição mais favorável, será garantido o salário mínimo horas*”. Na mesma seara, eis o teor do art. 59 do Decreto n. 9.579/18:

Art. 59. Ao aprendiz, exceto se houver condição mais favorável, será garantido o salário mínimo-hora.

Parágrafo único: Para fins do disposto neste Capítulo, entende-se por condição mais favorável aquela estabelecida no contrato de aprendizagem ou prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, em que se especifique o salário mais favorável ao aprendiz e o piso regional de que trata a Lei Complementar n. 103, de 14 de julho de 2000. (grifou-se)

Mostra-se nítido, portanto, que a preponderação realizada pelo legislador pátrio ao estabelecer um contrato especial de trabalho (contrato de aprendizagem) se deu no intuito de preservar a condição peculiar do aprendiz e não com o objetivo de exclusão de benefícios. Muito pelo contrário, buscou-se concretizar a igualdade material, e não apenas formal, no que tange aos aprendizes.

É sob esse prisma que deve, necessariamente, ser interpretado o art. 69 do Decreto n. 9.579/18 (cujo teor é idêntico ao do art. 26 do revogado Decreto n. 5.598/05) que, ao regulamentar o contrato de aprendizagem, destaca em seu art. 69 que *“as convenções e os acordos coletivos apenas estenderão suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhes são aplicáveis”*.

Ora, tal disposição não é capaz de afastar a dimensão objetiva que decorre dos direitos à isonomia e à não discriminação. Ao texto em comento, sob pena de grave violação aos direitos fundamentais, deve ser conferida interpretação conforme a Constituição, de modo coeso com o valor social do trabalho, com a dignidade da pessoa humana trabalhadora, com a igualdade e com a máxima proteção destinada aos empregados e às crianças e aos adolescentes.

Destarte, garantindo a coerência do ordenamento jurídico e a prevalência dos direitos fundamentais, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento no sentido de que o art. 69 do Decreto n. 9.579/18 (referindo-se, dependendo da data do julgamento, ao art. 26 do revogado Decreto n. 5.598/05) assegura ao aprendiz a extensão das cláusulas sociais ajustadas nas normas coletivas da categoria. Observe-se:

I – AGRAVO DA RECLAMADA. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. APRENDIZ. PISO SALARIAL. ASTREINTES. Com o advento da Lei 13.015/2014 o novel

§ 1º-A do artigo 896 da CLT exige em seu inciso I, como ônus da parte e sob pena de não conhecimento, a indicação do trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista. No caso concreto, o acórdão regional foi publicado em 4.9.2015, na vigência da referida lei, e o recurso de revista não apresenta a transcrição do trecho da decisão regional que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo. A alteração legislativa no aspecto constitui pressuposto de adequação formal de admissibilidade do recurso de revista. A ausência desse requisito formal torna inexequível o apelo e insuscetível de conhecimento do recurso de revista. Ressalte-se que esta Corte já pacificou o entendimento de que a transcrição integral do acórdão que julgou o recurso ordinário não atende ao requisito do prequestionamento, tampouco possibilita o cotejo analítico para demonstração de divergência jurisprudencial. Compulsando os autos, observa-se que de fato a parte agravante faz a transcrição integral da decisão recorrida nas razões de recurso de revista, desatendendo, assim, os termos do § 1º-A do artigo 896 da CLT. Agravo conhecido e desprovido. **II – AGRAVO DO MPT. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. APRENDIZES. EXTENSÃO. NORMA COLETIVA.** Diante de possível violação do art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo para determinar o processamento do agravo de instrumento. Agravo conhecido e provido. **III – AGRAVO DE INSTRUMENTO DO MPT. RECURSO DE REVISTA. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. APRENDIZES. EXTENSÃO. NORMA COLETIVA.** Diante de possível violação do art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. **IV – RECURSO DE REVISTA DO MPT. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. APRENDIZES. EXTENSÃO. NORMA COLETIVA.** Cinge-se a controvérsia sobre a possibilidade de a empresa fornecer aos aprendizes o benefício auxílio alimentação, previsto em norma coletiva. Com efeito, embora não exista imposição legal para que a empresa forneça alimentação aos seus empregados, seja ela *in natura*, seja em pecúnia, ao optar pelo fornecimento do referido benefício, o empregador está sujeito aos regramentos previstos em lei ou na norma coletiva ajustada. No caso em apreço, o Tribunal Regional consignou a existência de acordo coletivo prevendo o pagamento de auxílio alimentação aos empregados da

reclamada, não havendo exclusão quanto ao aprendiz. Por outro lado, ainda que não haja disposição específica quanto ao auxílio alimentação, até porque não há obrigação legal de sua concessão, o artigo 26 do Decreto n. 5.598, de 1º.12.2005 é claro ao determinar a extensão das cláusulas sociais ajustadas em acordos ou convenções coletivas aos aprendizes, quando expressamente previstas e desde que não excluam ou reduzam direitos tutelares aplicáveis ao aprendiz. Na hipótese dos autos, por força do princípio constitucional da isonomia, consagrado no art. 5º, caput, da CF, não é permitido a empresa excluir os trabalhadores por ela contratados na condição de aprendizes das normas coletivas firmadas aos seus empregados. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, caput, da Constituição Federal e provido. PISO SALARIAL. APRENDIZ. DANO MORAL COLETIVO. Releva para a configuração do dano moral coletivo a materialização de ofensa à ordem jurídica, ou seja, a todo o plexo de normas edificadas com a finalidade de tutela dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores a partir da matriz constitucional de 1988 e que se protraí por todo o ordenamento jurídico. O artigo 186 do Código Civil expressamente prevê o cometimento de ato ilícito por parte daquele que, "por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral". Por outro lado, o artigo 927 do mesmo diploma legal atribui àquele que pratica ato ilícito o dever de indenizar. Na hipótese em apreço, a Corte Regional registrou que a reclamada realizou de forma incorreta o pagamento do piso salarial para os trabalhadores contratados como aprendizes. Diante do acima exposto, constato a existência de dano, bem como do nexo de causalidade e da culpa da empresa, configurando ato ilícito a ensejar indenização do dano moral coletivo, tendo em vista que a empresa incorreu em descumprimento das obrigações legais a ela imposta ao não efetuar o pagamento do piso salarial da categoria profissional dos trabalhadores na indústria da alimentação aos empregados contratados como aprendizes. Recurso de revista conhecido por violação do artigo 186 do CCB e provido. CONCLUSÃO: Agravo da reclamada conhecido e desprovido; agravo e agravo de instrumento do MPT conhecidos e providos e recurso de revista do MPT conhecido e provido. (Ag-RR-194-84.2014.5.04.0741, 3ª Turma, relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 14.12.2018 – grifou-se)

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. APELO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA 459/TST. O apelo se revela desfundamentado, nos termos da Súmula n. 459/TST, visto que a Parte não indicou violação dos artigos 832 da CLT; 489 do CPC de 2015 (art. 458 do CPC de 1973); ou 93, IX, da CF/1988. Recurso de revista não conhecido no aspecto. **2. PISO SALARIAL DA CATEGORIA FIXADO EM NORMA COLETIVA. EXTENSÃO AOS MENORES APRENDIZES. POSSIBILIDADE. PRINCÍPIO DA ISONOMIA SALARIAL. PROTEÇÃO DO MENOR TRABALHADOR. ARTS. 5º, CAPUT, E 7º, XXX, DA CF; OJ 26/SDC/TST.** A Constituição Federal de 1988, em seu art. 227, acolheu inteiramente os fundamentos da aclamada doutrina internacional da proteção integral e prioritária da criança e do adolescente, inaugurando no ordenamento jurídico brasileiro um novo paradigma de tratamento a ser destinado ao ser humano que se encontra na peculiar condição de pessoa em desenvolvimento. Dentro dessa nova cultura jurídica, o art. 7º, XXXIII, da CF/88, conferiu aos menores de 16 anos o direito fundamental ao não trabalho (com o fim de preservar o seu desenvolvimento biopsicossocial), salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 (quatorze) anos — em perfeita harmonização com o também direito fundamental à profissionalização (art. 227, *caput*). Consta-se, assim, que o contrato de aprendizagem foi ressalvado pela própria Constituição (art. 7º, XXXIII; art. 227, § 3º, I), sendo tradicionalmente regulado pela CLT (arts. 428 a 433). É, na verdade, contrato empregatício, com típicos direitos trabalhistas, embora regido com certas especificidades. Segundo a lei, é pacto ajustado por escrito pelo qual o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 anos e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, comprometendo-se o aprendiz a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (art. 428, *caput*, CLT, segundo redação da Lei n. 11.180/2005). No caso dos autos, a controvérsia consiste em saber se, ao empregado aprendiz, se aplica o piso salarial da categoria previsto nas convenções coletivas. Cabe pontuar que a Constituição Federal prevê, em seu art. 5º, *caput*, o princípio da isonomia, do qual decorrem o princípio da igualdade de salários e a impossibilidade de utilização de critérios desproporcionais e discriminatórios na sua fixação. O art. 7º, XXX, da CF, ex-

pressamente proíbe a utilização do parâmetro "idade" para a estipulação de salários, exercício de funções e critério de admissão, refletindo, assim, a proibição de discriminação do trabalho do menor. Nesse sentido, a jurisprudência desta Corte, consubstanciada na OJ n. 26 da SDC/TST. **Ademais, esta Corte Superior, amparada no princípio da isonomia, vem entendendo que o art. 26 do Decreto n. 5.598/2005 assegura ao menor aprendiz a extensão das cláusulas sociais ajustadas nas normas coletivas da categoria.** Portanto, a inobservância do piso salarial da categoria com relação ao menor aprendiz somente pelo fato de a norma coletiva não mencionar expressamente o empregado aprendiz viola os preceitos constitucionais antidiscriminatórios que protegem o menor trabalhador. Recurso de revista não conhecido no aspecto. (RR-2204-88.2014.5.17.0014, 3ª Turma, relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, *DEJT* 13.03.2020 – grifou-se)

AGRAVO INTERNO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DECISÃO MONOCRÁTICA. APRENDIZ. PISO NORMATIVO. CONDIÇÃO MAIS FAVORÁVEL. ISONOMIA. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS. A decisão monocrática proferida nestes autos merece ser mantida. No tocante às diferenças salariais, **o TST já decidiu que o disposto no artigo 26 do Decreto n. 5.598, de 1º.12.2005, é claro ao determinar a extensão das cláusulas sociais ajustadas em acordos ou convenções coletivas aos aprendizes.** No caso em apreço, a controvérsia diz respeito à observância do piso normativo fixados nos Instrumentos Coletivos de Trabalho em relação aos aprendizes. Assim sendo, restando consignado pelo TRT existência de norma coletiva estipulando condição mais favorável, e considerando o princípio constitucional da isonomia, correta a decisão que pugnou pela ilegalidade do ato da empresa ao excluir os trabalhadores por ela contratados na condição de aprendizes das normas coletivas firmadas aos seus empregados. Precedentes. Agravo interno a que se nega provimento. (Ag-AIRR-595-09.2014.5.17.0002, 5ª Turma, relator Ministro Emmanoel Pereira, *DEJT* 28.06.2019 – grifou-se)

É esse também o entendimento esposado pela Egrégia Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, conforme se extrai do julgamento do recurso administrativo abaixo:

RECURSO ADMINISTRATIVO

NF 000214.2021.03.007/2

NOTICIANTE: SOB SIGILO

NOTICIADO: MPI ENGENHARIA LTDA

TEMAS: 07.02. APRENDIZAGEM. 07.02.03. OUTRAS IRREGULARIDADES RELACIONADAS COM A APRENDIZAGEM. (COMPLEMENTO: A EMPRESA NÃO TEM CUMPRIDO COM OS DIREITOS TRABALHISTAS, EM ESPECIAL O PISO SALARIAL DA CATEGORIA, A CESTA BÁSICA E O PLANO DE SAÚDE)

ORIGEM: PRT DA 3ª REGIÃO

OFÍCIO: 02º PTM DE CORONEL FABRICIANO/MG

VOTO

RECURSO ADMINISTRATIVO. APRENDIZAGEM. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. CESTA BÁSICA, PLANO DE SAÚDE E PISO SALARIAL. EXTENSÃO DOS BENEFÍCIOS AOS APRENDIZES. DIREITOS À ISONOMIA E À NÃO DISCRIMINAÇÃO. PROTEÇÃO INTEGRAL DOS ADOLESCENTES TRABALHADORES. RECURSO PROVIDO. 1. Diante de Notícia de Fato que narra o descumprimento de norma coletiva em prejuízo de 97 aprendizes, os quais não têm recebido cesta básica, plano de saúde e o piso salarial estabelecido para a categoria, o Órgão Oficiante indeferiu liminarmente a representação por entender tratar-se de questão meramente patrimonial a ser perquirida pelo sindicato profissional, a quem compete ajuizar ação de cumprimento. **2.** Ocorre que aos aprendizes, empregados que são, aplicam-se as normas coletivas previstas para os empregados da categoria profissional à qual estão enquadrados, ainda que não haja previsão expressa nesse sentido, sob pena de discriminação vedada pelo ordenamento jurídico, e de violação aos princípios tuitivo, da norma mais favorável ao trabalhador e do princípio da proteção integral das crianças e adolescentes. **3.** Assim, diante dos fatos noticiados, cumpre ao MPT, em compasso com as alíneas “e” e “h” do Enunciado 28, e com os Enunciados n. 30 e 31, “a”, da CCR, investigar se a empresa denunciada realmente está tratando os 97 aprendizes de maneira discriminatória ao excluir-lhes do pagamento dos benefícios previstos para os seus empregados. **4.** Recurso conhecido e provido.

Devidamente esclarecida a questão da extensão das cláusulas sociais ajustadas nas normas coletivas da categoria aos aprendizes, mostra-se necessário analisar a questão particular da demandada enquanto empresa inscrita

no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), programa instituído pela Lei n. 6.321/76 (e atualmente regulado pelo Decreto n. 10.854/21, com instruções complementares estabelecidas pela Portaria MTP/GM n. 672/21) que busca atender prioritariamente os trabalhadores de baixa renda.

Não custa dizer que, ao se inscrever como pessoa jurídica beneficiária do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), a demandada cria para si a obrigação de observar as normas pátrias que regem o assunto.

Nesse contexto, destaca-se em primeiro lugar o art. 2º, *caput*, da Lei n. 6.321/76:

Art. 2º Os programas de alimentação a que se refere o artigo anterior deverão conferir **prioridade ao atendimento dos trabalhadores de baixa renda** e limitar-se-ão aos contratados pela pessoa jurídica beneficiária.

Ora, a simples leitura do comando normativo em apreço demonstra, de forma cristalina, a impossibilidade de que a demandada simplesmente “ignore” seus aprendizes no que tange ao fornecimento do auxílio alimentação (cesta básica) cuja previsão se encontra nas normas coletivas que acompanham esta exordial.

Regulamentando a Lei em foco, o Decreto n. 10.854/21 assim trata da questão:

Art. 171. A pessoa jurídica beneficiária do PAT poderá abranger todos os trabalhadores de sua empresa e atender prioritariamente aqueles de baixa renda.

Art. 172. A pessoa jurídica beneficiária do PAT observará as regras de dedução de imposto sobre a renda previstas nos art. 383, art. 641 e art. 642 do Decreto n. 9.580, de 2018.

Parágrafo único. O benefício concedido pela empresa beneficiária do PAT deverá possuir o mesmo valor para todos os seus trabalhadores.

Por seu turno, a Portaria MTP/GM n. 672/21⁽⁴⁾, ao disciplinar a matéria, prevê que:

(4) Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/servicos/empregador/programa-de-alimentacao-do-trabalhador-pat/portaria-no-672-de-8-de-novembro-de-2021-portaria-no-672-de-8-de-novembro-de-2021-dou-imprensa-nacional.pdf>. Consulta em: 06 maio 2022.

Art. 142. A pessoa jurídica beneficiária, na execução do PAT, deverá:

(...)

II – garantir que o benefício possua o mesmo valor para todos os seus trabalhadores;

(...)

Constata-se, pois, que a legislação de regência do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) busca privilegiar os trabalhadores de baixa renda, público no qual se inserem, por óbvio, os aprendizes, não permitindo, sob qualquer pretexto, a exclusão do direito ao benefício dos trabalhadores em comento, ou mesmo a concessão de benefício que não possua o mesmo valor para todos os trabalhadores da empresa beneficiária.

Ressalte-se que não se identifica na legislação de regência supracitada qualquer autorização para exclusão do benefício em virtude da modalidade de contratação do trabalhador, no caso, dos aprendizes.

Inquestionável, portanto, que ao empregador não é permitido, quer por força da legislação de regência (que prioriza o trabalhador de baixa renda), quer por força do princípio constitucional da isonomia (consagrado no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal), excluir os trabalhadores contratados na condição de aprendizes do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) do qual participa.

Não há, repita-se, qualquer disposição nas normas pátrias que regem o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) que permita a interpretação de que o dito programa não se aplica aos trabalhadores contratados como aprendizes. Muito pelo contrário: é para trabalhadores como os aprendizes, sabidamente de baixa renda, que o programa se volta com prioridade.

Com esse entendimento, destaca-se o entendimento do Egrégio Tribunal Superior do Trabalho:

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014. PROCESSO ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. APRENDIZES. ISONOMIA COM OS EMPREGADOS PÚBLICOS CONCURSADOS. POSSIBILIDADE. Diante de possível violação do

art. 5º, *caput*, da Constituição Federal, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. **II – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014. PROCESSO ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO. APRENDIZES. ISONOMIA COM OS EMPREGADOS PÚBLICOS CONCURSADOS. POSSIBILIDADE.** Discute-se a possibilidade de a empresa ré fornecer aos aprendizes o benefício auxílio-alimentação em montante correspondente a 25% daquele concedido aos empregados contratados por meio de prévia aprovação em concurso público. Conforme Lei n. 6.321/76 e Decreto n. 5/1991, o PAT prioriza os trabalhadores de baixa renda contratados pela empresa participante, independentemente da duração da jornada de trabalho. Além disso, é vedada a concessão do benefício ao trabalhador de baixa renda em montante inferior àquele concedido ao trabalhador de rendimento mais elevado. **Também não se identifica na Lei n. 6.321/1976, qualquer disposição que permita a interpretação, pretendida pela ré, no sentido de que é vedada a inclusão no PAT dos trabalhadores contratados como aprendizes. Tratando-se o aprendiz, indubitavelmente, de trabalhador de baixa renda, não pode ser excluído do Programa pela empresa contratante, enquanto filiada ao PAT.** Assim, a conduta da ré em fornecer auxílio alimentação aos aprendizes em valor inferior ao atribuído aos empregados concursados, viola o princípio da isonomia. Como consectário, em face da ilicitude da conduta praticada pela ré, fica configurado dano moral coletivo passível de reparação, pois materializada a ofensa à ordem jurídica, ou seja, a todo o plexo de normas edificadas com a finalidade de tutela dos direitos mínimos assegurados aos trabalhadores a partir da matriz constitucional de 1988 e que se protraí por todo o ordenamento jurídico. Recurso de revista conhecido por violação do art. 5º, *caput*, da Constituição Federal e provido. (RR-11329-33.2014.5.01.0012, 3ª Turma, relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 11.05.2018 – grifou-se)

Nesse ponto, tendo em vista a insistente alegação da demandada, mostra-se relevante realizar um breve esclarecimento acerca da jornada de trabalho dos aprendizes e sua eventual influência no recebimento do auxílio alimentação.

Segundo disposição do **caput do art. 432 da Consolidação das Leis do Trabalho**, “*a duração do trabalho do aprendiz não excederá de seis horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada*”. Nos parágrafos do mesmo dispositivo legal, são introduzidas hipóteses excepcionais em que a jornada do aprendiz poderá ser de oito horas.

Observa-se, pois, que o legislador pátrio optou por estabelecer uma especial proteção no que tange à jornada de trabalho dos aprendizes, com o fito de que tais trabalhadores não fossem explorados indevidamente por meio de jornadas excessivas capazes de comprometer seu pleno desenvolvimento, especialmente quanto aos aspectos intelectuais e psicossociais.

No caso dos autos, **mostra-se incontroverso que a carga horária de trabalho dos aprendizes é de 4 (quatro) horas**, conforme ressaltado amiúde pela própria demandada.

Tal fato, no entanto, ao contrário do que alega insistentemente a demandada, não tem qualquer influência sobre o direito dos aprendizes ao recebimento do auxílio alimentação.

Em primeiro lugar, mostra-se sobremaneira equivocada a interpretação apresentada pela demandada no que tange às normas coletivas que tratam do benefício em comento.

Para que não parem dúvidas, transcreve-se a cláusula da Convenção Coletiva 2022 (**DOC.14**) que trata da matéria:

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA — DO AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão aos trabalhadores cesta básica no valor de R\$ 660,96 (seiscentos e sessenta reais e seis centavos) por mês. O valor da cesta básica será fornecido no mesmo dia de pagamento do respectivo salário através de Cartão Alimentação.

Parágrafo 1º — Sobre o valor pago será descontado o montante de R\$ 1,00 (um real), a título de participação do empregado.

Parágrafo 2º — Para os empregados que trabalham em jornadas superiores s 36 (trinta e seis) horas semanais e

06 (seis) horas diárias, fica estabelecido que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho fornecerão, no início da jornada de trabalho, lanche.

Parágrafo 3º — O lanche mencionado no parágrafo acima, para uma melhor biodisponibilidade e privilegiando o fornecimento de calorias indispensáveis a todas as demandas metabólicas do corpo humano, os seguintes itens são ofertados: 1 unidade de pão com manteiga, 1 unidade de fruta, e 1 unidade de suco.

Parágrafo 4º — Caso a empresa opte pelo fornecimento do lanche constante dos parágrafos 2º e 3º em pecúnia, deverá depositar no cartão do empregado o valor de R\$ 7,00 (sete reais) por dia trabalhado.

Parágrafo 5º — Os benefícios concedidos nesta cláusula, devidamente inscritos no PAT, não tem natureza salarial, estando livres de quaisquer incidentes de encargos trabalhistas e previdenciários.

Resta cristalino, pois, da simples leitura do *caput* do dispositivo supracitado que, para fins do fornecimento do auxílio alimentação (cesta básica), não há qualquer diferenciação no que tange à jornada de trabalho diária dos trabalhadores. Observe-se que a norma coletiva se refere apenas “aos trabalhadores” de modo geral, grupo no qual se inserem, por óbvio, os aprendizes. Não cabe ao empregador, portanto, adotar qualquer discriminação quanto ao fornecimento do benefício em relação aos aprendizes em razão de sua carga horário de trabalho reduzida.

Importante destacar que restrição prevista no parágrafo 2º da cláusula em apreço se refere unicamente ao fornecimento de lanches (em regra *in natura*), em nada se relacionando com o pagamento do auxílio alimentação previsto no *caput* do dispositivo. Trata-se indubitavelmente de situações distintas, as quais foram apresentadas na mesma cláusula em razão de uma impropriedade técnica observada na redação da norma coletiva. No entanto, repita-se, tal impropriedade em nada interfere no direito dos aprendizes ao recebimento do auxílio alimentação de valor idêntico àquele pago aos demais trabalhadores da demandada.

Consigne-se também que a legislação de regência do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) tampouco apresenta qualquer disposição que crie qualquer diferenciação relacionada à jornada de trabalho dos obreiros. Muito pelo contrário! As normas que regem o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) priorizam os trabalhadores de baixa renda contratados pela empresa participante, independentemente da duração da jornada de trabalho.

Com as considerações acima, não restam dúvidas de que a demandada, ao excluir seus aprendizes do recebimento do auxílio alimentação (cesta básica) previsto em norma coletiva e, conseqüentemente, desconsiderando tais trabalhadores de baixa renda no que tange ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), atua de maneira discriminatória e em descompasso com o ordenamento jurídico pátrio, o que não se pode tolerar.

3.2. Do pagamento retroativo. Da liquidação do pedido

No que tange ao pagamento do auxílio alimentação aos aprendizes da demandada, a presente demanda, em síntese, se volta a dois momentos distintos:

- (i) em relação ao **passado**, busca-se o pagamento retroativo dos valores indevidamente não disponibilizados aos aprendizes em razão da conduta discriminatória da demandada;
- (ii) quanto ao momento **presente/futuro**, busca-se a imposição de obrigação de fazer para que a demandada conceda, imediatamente, auxílio-alimentação, cesta básica ou qualquer outro benefício congênere, previsto por lei e/ou normas coletivas (vigentes e futuras), a seus aprendizes (vinculados às ditas normas).

Para concretização do item “ii” supra não se observam maiores dificuldades: trata-se de aplicação imediata das normas que regem a matéria, com pagamento aos aprendizes dos valores relativos ao auxílio alimentação mensalmente nos valores determinados pela norma coletiva da categoria.

Em relação ao momento passado, no entanto, faz-se necessária a apuração dos valores que a demandada deixou de repassar aos seus aprendizes para que seja realizado o pagamento de forma retroativa, observando-se, por óbvio, os prazos estabelecidos no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal⁽⁵⁾.

(5) Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

Importante ressaltar que o § 1º, art. 840 da Consolidação das Leis do Trabalho, com a nova redação dada pela Lei n. 13.467/2017, passou a exigir que a reclamação, sendo escrita, “*deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deve ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante*”.

No que tange à exigência supracitada, deve-se consignar que o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Instrução Normativa n. 41/2018, firmou entendimento do sentido de que:

Art. 12 (...)

§ 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 e 293 do Código de Processo Civil (destaque nosso).

De tal sorte que a interpretação a ser dada ao atual § 1º do art. 840 da Consolidação das Leis do Trabalho é no sentido de que nele não há imposição de que o autor da demanda, de forma precisa, indique o valor do pedido vindicado, podendo ser apresentada “estimativa”. Sob esse viés, uma vez indicada a estimativa na peça exordial, o valor da condenação deverá ser apurado em posterior liquidação, não havendo que falar em limitação aos valores expressos na inicial. Nesse diapasão:

RECURSO DE REVISTA. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA AJUIZADA SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.467/2017 – INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL. PEDIDO. VALOR ESTIMADO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A Lei n. 13.467/2017 deu nova redação ao art. 840, § 1º, da CLT, passando a exigir que o autor formule pedido certo, determinado e com indicação de seu valor. Contudo, não há no referido dispositivo legal a imposição de que se indique, de forma precisa e exata, o valor do pedido vindicado. Esta Corte Superior editou a Instrução Normativa n. 41/2018, que em seu art. 12, § 2º determinou que o valor da causa pode ser estimado, sendo cabível ao juiz corrigi-lo, de ofício

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
(...).

e por arbitramento, "quando verificar que não corresponde ao conteúdo patrimonial em discussão ou ao proveito econômico perseguido pelo autor." (art. 292, § 3º, do CPC). No presente caso, o Tribunal Regional consignou que o reclamante indicou o valor do pedido, por estimativa, razão pela qual o autor observou o disposto no art. 840, § 1º, da CLT. Assim, a declaração de inépcia da inicial viola o referido dispositivo legal. Recurso de revista conhecido e provido". (RR-703-36.2019.5.21.0007, 8ª Turma, relatora Desembargadora Convocada Tereza Aparecida Asta Gemignani, *DEJT* 24.09.2021)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. VALORES ATRIBUÍDOS NA PETIÇÃO INICIAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Agravo a que se dá provimento para examinar o agravo de instrumento em recurso de revista. Agravo provido. **AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. VALORES ATRIBUÍDOS NA PETIÇÃO INICIAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** Em razão de provável caracterização de divergência jurisprudencial, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. **RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. VALORES ATRIBUÍDOS NA PETIÇÃO INICIAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA.** A jurisprudência desta Corte segue no sentido de que a atribuição de valores específicos aos pedidos formulados na petição inicial, sem registrar qualquer ressalva, fixa os limites da prestação jurisdicional, por expressa dicção do art. 492 do CPC. Precedentes. Na hipótese dos autos, contudo, a parte registrou expressamente, na exordial, que os valores elencados para cada um dos pedidos se tratava de mera estimativa, bem como pleiteou pela apuração do valor da condenação em liquidação. Assim, ao contrário do que entendera o e. TRT, os valores indicados na petição inicial devem ser considerados como estimativa das pretensões deduzidas, sendo que a apuração do valor da condenação deve ocorrer em liquidação, não havendo falar em limitação aos valores elencados na inicial. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1000634-87.2018.5.02.0447, 5ª Turma, relator Ministro Breno Medeiros, *DEJT* 22.10.2021)

Com o entendimento acima, são anexados os **DOCs. 25/27** com os cálculos realizados pelo Núcleo de Perícias Contábeis desta Procuradoria Regional do Trabalho, apresentando, como **valor estimado**, o montante de **R\$ 625.958,37 (seiscentos e vinte e cinco mil, novecentos e cinquenta e oito reais e trinta e sete centavos)**, correspondente ao valor do auxílio alimentação que a demandada deixou de pagar aos seus aprendizes, o qual deverá ser liquidado/atualizados em momento oportuno.

Além disso, em razão de sua conduta ilícita, a demandada deverá indenizar a coletividade pelos danos de caráter metaindividuais, conforme se demonstrará no tópico seguinte.

3.3. Do dano moral coletivo

A **Constituição Federal** consagrou como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (artigo 1º, III e IV) e arrolou também entre seus objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (artigo 3º, I). Já no capítulo intitulado “*Dos direitos e deveres individuais e coletivos*”, garantiu o direito à indenização por danos materiais e morais (art. 5º, V e X).

Por sua vez, o **Código Civil**, em seu art. 186, deixa claro que “*aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito*”. E arremata no art. 927 que “*aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo*”.

No mesmo sentido, o art. 1º, *caput*, da **Lei n. 7.347/85** expressamente prevê que a ação civil pública se volta para “*as ações de responsabilidade por danos morais e patrimoniais*”.

Dito isso, cumpre refletir acerca da exata definição do ilícito em comento. Segundo magistério de Nehemias Domingos de Melo⁽⁶⁾, o dano moral pode ser conceituado como “*toda agressão injusta àqueles bens imateriais, tanto de pessoa física quanto jurídica, insusceptível de quantificação pecuniária, porém indenizável com **tríplice finalidade: satisfativa para a vítima, dissuasória para o ofensor e de exemplaridade para a sociedade***”.

(6) MELO, Nehemias Domingos de. *Dano Moral Trabalhista: doutrina e jurisprudência*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2015. p. 32.

Voltando-se para a seara trabalhista, o autor supracitado vaticina:

Assim, o dano moral coletivo trabalhista pode ser conceituado como a **atitude antijurídica** de empresas ou grupos de empresas que, **por ação ou omissão**, lesam uma **determinada coletividade de trabalhadores**, seja **lhes subtraindo direitos assegurados legalmente**, seja expondo-os a situações de risco em face do **descumprimento de normas básicas de segurança e higiene do trabalho**, seja expondo-o a situações **constrangedoras, vexatórias ou humilhantes** (grifou-se).

Inquestionável, pois, que as irregularidades praticadas pela demandada tornam necessária sua condenação à obrigação de indenizar os danos morais coletivos causados, os quais se contrapõem aos princípios basilares da Constituição Federal, especialmente àqueles voltados à proteção da dignidade humana e da valorização do trabalho.

Importante consignar que o dano moral coletivo, tipicamente extrapatrimonial, é verificado a partir do próprio fato proibido (*dano in re ipsa*), **sendo inexigível a comprovação de perturbação psíquica da coletividade**. Não é preciso provar que a vítima se sentiu ofendida, magoada, desonrada com a conduta de seu agressor. Assim, o dano moral dispensa prova em concreto, pois se passa no interior da personalidade, gozando de presunção absoluta. Provada a existência do fato ilícito, ensejador de constrangimento, mostra-se imperioso o ressarcimento civil por dano moral. Em síntese, é dispensável a demonstração da repercussão de eventual violação na consciência coletiva do grupo social, uma vez que a agressão moral é decorrência da desobediência a direitos metaindividuais socialmente relevantes.

Nesse sentido, é o entendimento consagrado pela jurisprudência pátria:

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO. PROVIMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. COOPERATIVA. FRAUDE. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. Caracterizada divergência jurisprudencial, merece processamento o recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. II – RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. COOPERATIVA. FRAUDE. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 1.1. A terceirização ilícita por meio de falsas cooperativas gera lesão a direitos individuais homogêneos, coletivos e difusos. Suas consequências extrapolam a esfera individual dos envolvidos e repercutem nos interesses extrapatrimoniais da co-

letividade, fazendo exsurgir o dano moral coletivo. 1.2. **O dano moral coletivo verifica-se a partir do próprio fato proibido (dano in re ipsa), sendo inexigível a sua comprovação.** 1.3. A indenização do dano extrapatrimonial não se confunde com a multa coercitiva para o cumprimento de obrigação de não fazer. Os institutos possuem finalidades distintas e beneficiários diversos. Devem ser utilizados como mecanismos complementares, em especial, na hipótese em que a simples fixação de obrigação de não fazer revela-se como uma resposta de fraca força persuasiva do ordenamento jurídico, de forma a impedir que o custo econômico da violação se incorpore no sistema produtivo da empresa e permita a reiteração do ilícito. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 4800-66.2009.5.02.0231, relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 26.06.2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 1º.07.2013 – grifou-se)

DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. A caracterização do dano moral coletivo está ligada à ofensa, em si, a direitos difusos e coletivos, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial, não havendo, portanto, necessidade de comprovação de perturbação psíquica da coletividade. Com efeito, o que deve ser analisado é a gravidade da violação cometida frente a ordem jurídica, sendo prescindível a demonstração da repercussão de eventual violação na consciência coletiva do grupo social, uma vez que a lesão moral sofrida por este decorre, exatamente, da injusta lesão a direitos metaindividuais socialmente relevantes. No caso dos autos, restou evidente a desobediência à legislação trabalhista praticada pela ré, caracterizada pela não observância de normas de segurança no trabalho, de disposições acerca do pagamento de salários e de preceitos sobre contribuições sociais. Nesse passo, é patente a ofensa a direitos da coletividade, tornando-se plenamente justificável a compensação mediante o pagamento da indenização mencionada. (TRT 3ª R. – RO 0149600-30.2009.5.03.0048 – rel. Des. Márcio Ribeiro do Vale – DJEMG 14.02.2014, p.206 – grifou-se)

Em síntese, releva para a configuração do dano moral coletivo a materialização de ofensa à ordem jurídica, ou seja, a todo o plexo de normas edificadas com a finalidade de tutelar os direitos mínimos assegurados aos trabalhadores. Assim, o dano moral coletivo se caracteriza pela ofensa a uma coletividade e não apenas a um indivíduo e, também,

pelo descumprimento de preceitos ou obrigações legais que causem dano a uma coletividade de trabalhadores.

Especificamente em relação ao caso dos autos, mostra-se cristalino a conduta discriminatória e contrária ao ordenamento jurídico praticada pela demandada ao excluir seus aprendizes do recebimento do auxílio alimentação (cesta básica), previsto em norma coletiva e, conseqüentemente, desconsiderando tais trabalhadores de baixa renda no que tange ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

É farta a jurisprudência reconhecendo que, em casos como o dos presentes autos, configura-se o dano moral coletivo que deve ser indenizado: (...)

Frise-se que, no presente caso, restou demonstrada a ocorrência de **conduta discriminatória** pelo empregador em face dos aprendizes, configurando clara conduta atentatória ao ordenamento jurídico pátrio. Trata-se de verdadeira afronta à **dignidade da pessoa humana**, pilar da República Federativa do Brasil (art. 1º, III da Constituição Federal) e valor supremo que abarca o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem.

Fartamente comprovados os fatos e a conduta ilícita praticada pela demandada, atentando contra o princípio da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho, causando prejuízo aos aprendizes, a toda a coletividade e a própria ordem jurídica, impõe-se o reconhecimento do dano moral coletivo a ser reparado.

A conduta discriminatória praticada pela demandada claramente transcende o interesse jurídico das pessoas diretamente envolvidas para atingir, difusamente, toda a universalidade dos obreiros que se encontra ao abrigo dessa tutela jurídica.

Pelo exposto, impõe-se a condenação da demandada a indenizar os danos morais coletivos causados em razão de sua conduta ilícita e demonstrada por todos os elementos de prova carreados aos autos.

3.3.1. Do valor da indenização. Parâmetros objetivos

Para que seja possível formular um pedido de indenização por dano moral coletivo é necessário fixar previamente os parâmetros objetivos para sua quantificação, já que a indenização se mede pela extensão do dano, segundo o art. 944 do Código Civil.

Para tal fim, é oportuno pontuar:

a) Trata-se de **lesão coletiva** que, embora tenha como vítimas diretas os aprendizes da demandada, possui ampla repercussão social, cujos prejuízos, por conseguinte, se alastram por **toda a sociedade**;

b) os ilícitos cometidos são **absurdamente graves**, eis que violam as normas de direito fundamental social, que representam um patamar mínimo civilizatório, restringindo o direito básico à alimentação dos aprendizes (trabalhadores de baixa renda e em desenvolvimento) e seus familiares;

c) as circunstâncias envolvendo os fatos deixam claro que a conduta da demandada é **deliberada**, sendo que, conforme demonstrado, a empresa confessou que não estende a seus aprendizes o benefício do auxílio alimentação previsto em norma coletiva;

d) a demandada claramente **desobedece às normas que regem o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)**, programa no qual é inscrita e em razão do qual conta com **benefícios fiscais**;

e) a conduta irregular da demandada, que causa claros prejuízos aos seus trabalhadores e à coletividade, acaba por estimular outras empresas a desobedecer às normas negligenciadas, tendo em vista o sentimento de impunidade;

f) trata-se de empresa com **atuação em pelo menos 3 (três) estados da Região Sudeste**, com capital social integralizado de **R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais)**;

g) o dano causado pela demandada, seja aos trabalhadores seja à coletividade em geral, é **continuado**, merecendo, portanto, maior reprimenda;

h) a indenização buscada nos autos tem **caráter tríplice**, objetivando tanto a punição do ofensor (inclusive, desestimulando-o a realizar outras práticas ilícitas futuras) quanto à compensação das vítimas pelos danos experimentados e a dar exemplo a toda a sociedade.

Considerados, pois, os parâmetros apontados acima, entende o Ministério Público do Trabalho que a demandada deve ser condenada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no **importe mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais)**, *quantum* que certamente representa parcela

reduzida do seu faturamento (vide, para se ter uma ideia, o valor de apenas um de seus contratos, qual seja, o Contrato n. 42/2018 celebrado com o Município de Vila Velha⁽⁷⁾), devendo ser levado em conta também o verdadeiro “lucro” obtido pela reclamada pelo não pagamento do auxílio alimentação aos aprendizes por longa data.

3.4. Da tutela de urgência

Segundo o magistério do nobre doutrinador Leonardo Carneiro da Cunha⁽⁸⁾, “a tutela provisória de urgência é técnica processual que, mediante cognição sumária, se destina a antecipar uma tutela jurisdicional definitiva”, sendo que “seu requisito é o perigo, a urgência, o risco da demora”.

Em linhas gerais, assim reza o Código de Processo Civil:

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade de direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

§ 1º Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2º A tutela de urgência de ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

§ 3º A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.

Extrai-se dos termos da lei, portanto, que a tutela de urgência, seja cautelar ou satisfativa, deve ser concedida quando presentes os **requisitos da relevância do direito e do perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo.**

É preciso, portanto, que haja probabilidade, ainda que mínima, do direito alegado. A urgência, por sua vez, é revelada pelo **perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo.**

(7) Disponível em: TransparenciaWeb.com.br (vilavelha.es.gov.br). Consulta em: 11 maio 2022.

(8) CUNHA, Leonardo Carneiro da. *A Fazenda Pública em juízo*. 15. ed., rev, atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2018. p. 319.

Nos termos do **Enunciado n. 143 do Fórum Permanente de Processualistas Civis**, a redação do art. 300, *caput*, do Código de Processo Civil superou a distinção entre os requisitos da concessão para a tutela cautelar e para a tutela satisfativa de urgência, erigindo a probabilidade e o perigo na demora a requisitos comuns para a prestação de ambas as tutelas de forma antecipada.

Em suma, tanto na tutela provisória de urgência cautelar como na satisfativa devem estar presentes a **probabilidade do direito alegado** e o **perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo**.

No presente caso, **o direito alegado se encontra demasiadamente demonstrado nos autos, não havendo dúvidas de que normas legais e convencionais determinam o pagamento de auxílio alimentação (cesta básica) a todos os trabalhadores da demandada, especialmente os de baixa renda, o que inclui os seus aprendizes**. Trata-se, em verdade, de questão de direito que não demanda maior instrução processual.

O **perigo do dano**, *in casu*, mostra-se cristalino, considerando que se trata de **fatos que ocorrem continuamente**, motivo pelo qual, caso não concedida a medida ora pleiteada pelo *parquet*, os aprendizes continuarão a não receber o auxílio alimentação indispensável para sua subsistência e de sua família, correndo graves risco de que sua alimentação seja deficitária, carecedora dos nutrientes mínimos necessários para garantia de seu pleno desenvolvimento físico e mental.

Além disso, **não se verifica qualquer perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão**, sendo certo que a medida pode ser cessada a qualquer momento por determinação do Juízo (no que não se acredita, diga-se de passagem!). Vale lembrar gozará de benefícios fiscais decorrentes dos pagamentos decorrentes da medida de urgência pleiteada, tendo em vista sua inscrição no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Em última análise, a medida se mostra “lucrativa” para o próprio empregador.

Assim, busca-se provimento de urgência por meio do qual a demandada deverá ser compelida a CONCEDER, imediatamente, auxílio-alimentação, cesta básica ou qualquer outro benefício congênere, previsto por lei e/ou normas coletivas (vigentes e futuras), a seus aprendizes (vinculados às ditas normas), com valor igual ao relativo ao benefício fornecido aos demais trabalhadores, abstendo-se, assim, de dar

tratamento discriminatório aos trabalhadores que ostentam a condição de aprendiz, sob pena de multa.

Por todo o acima exposto, impõe-se a concessão de tutela de urgência para salvaguarda dos direitos dos aprendizes, jovens trabalhadores que são, em fase de desenvolvimento e que sofrem atualmente as consequências da conduta discriminatória da demandada.

4. DOS PEDIDOS

Diante de exposto, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** requer a **CONDENAÇÃO** da **LOCALIX SERVIÇOS AMBIENTAIS S.A.** nas seguintes obrigações:

4.1. Em caráter de TUTELA DE URGÊNCIA (com fulcro no art. 300 e seguintes do Código de Processo Civil):

a) **CONCEDER, imediatamente**, auxílio-alimentação, cesta básica ou qualquer outro benefício congênere, previsto por lei e/ou normas coletivas (vigentes e futuras), a seus aprendizes (vinculados às ditas normas), com valor igual ao relativo ao benefício fornecido aos demais trabalhadores, abstendo-se, assim, de dar tratamento discriminatório aos trabalhadores que ostentam a condição de aprendiz, sob pena de incorrer, em cada oportunidade em que for constatada a irregularidade, **em multa com valor não inferior a R\$10.000,00 (dez mil reais) por aprendiz em situação irregular, reversível ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;**

4.2. Em CARÁTER DEFINITIVO:

a) **(CONFIRMANDO A TUTELA DE URGÊNCIA) CONCEDER, imediatamente**, auxílio-alimentação, cesta básica ou qualquer outro benefício congênere, previsto por lei e/ou normas coletivas (vigentes e futuras), a seus aprendizes (vinculados às ditas normas), com valor igual ao relativo ao benefício fornecido aos demais trabalhadores, abstendo-se, assim, de dar tratamento discriminatório aos trabalhadores que ostentam a condição de aprendiz, sob pena de incorrer, em cada oportunidade em que for constatada a irregularidade, **em multa com valor não inferior a R\$10.000,00 (dez mil reais) por aprendiz em situação irregular, reversível ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;**

b) PAGAR, retroativamente (observados os prazos estabelecidos no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal; e abrangendo eventuais valores não pagos durante o decorrer do presente feito, caso não concedida a tutela de urgência), os valores relativos ao auxílio-alimentação previsto nas normas coletivas então vigentes aos seus aprendizes (vinculados às ditas normas), inclusive os que já se desligaram dos quadros da empresa, cujo valor “**estimado**” alcança o montante de **R\$625.958,37 (seiscentos e vinte e cinco mil, novecentos e cinquenta e oito reais e trinta e sete centavos)**, valor esse que deve ser apurado em liquidação futura, inclusive no que tange às atualizações devidas, **sob pena de aplicação de multa não inferior a R\$1.000,00 (mil reais) por dia de atraso no cumprimento da determinação judicial, a ser revertida** para entidade, fundo ou projeto na formação e/ou promoção da aprendizagem a ser oportunamente indicado pelo Ministério Público do Trabalho ou, ainda, ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente;

c) PAGAR indenização pelos danos morais coletivos no importe de R\$ 100.000,00 (cem mil reais), atualizável monetariamente, cujo montante deverá ser destinado a instituições, programas e/ou projetos públicos ou privados, de fins não lucrativos, que atue na formação e/ou promoção da aprendizagem a ser oportunamente indicado pelo Ministério Público do Trabalho ou, ainda, ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (art. 11 c/c 13 da Lei n. 7.347/85).

5. DOS REQUERIMENTOS FINAIS

Por derradeiro, requer o Ministério Público do Trabalho:

5.1. A citação da demandada para, querendo, comparecer à audiência e responder à presente ação, sob pena de ser considerada revel, nos termos do art. 344 do CPC;

5.2. A intimação pessoal do *parquet* laboral, conforme preceitua o artigo 18, inciso II, alínea “h” da Lei Complementar n. 75, de 20.05.93 e artigo 180 do CPC;

5.3. A intimação do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, LIMPEZA PÚBLICA E SERVIÇOS SIMILARES DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO — SINDILIMPE (Rua Carlos Alves, n. 111, Gurigica, Vitória/ES,

CEP: 29.046-047) para, querendo, compor a lide na qualidade de assistente;

5.4. A utilização de todos os meios de prova em direito admitidos, inclusive depoimentos e testemunhas, e, ainda, prova pericial e/ou documental;

5.5. A designação de audiência de conciliação e julgamento;

5.6. A condenação da demandada ao pagamento despesas dos atos processuais, observado o disposto no art. 91 do Código de Processo Civil.

Dá-se à causa o valor de **R\$ 725.958,37 (setecentos e vinte e cinco mil, novecentos e cinquenta e oito reais e trinta e sete centavos)**.

Nestes termos, pede deferimento.

Vitória/ES, em 02 de junho de 2022.

ANA LÚCIA COELHO DE LIMA

Procuradora do Trabalho

**Ação Civil Pública para Adequação do
Meio Ambiente do Trabalho e Defesa do
Trabalho Seguro, Ajuizada em Face de
Autoposto de Combustíveis Península
Ltda. e Taipu de Fora Comércio de
Combustíveis Ltda.**

André Magalhães Pessoa

**EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) DOUTOR (A) JUIZ (A) DO
TRABALHO DA _____ VARA DO TRABALHO DE IPIAÚ-BA**

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA
DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE ITABUNA, (...)**

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO
DE TUTELA DE EVIDÊNCIA/URGÊNCIA**

em face das empresas **AUTOPOSTO DE COMBUSTÍVEIS PENÍNSULA LTDA, (...)** e **TAIPU DE FORA COMÉRCIO DE COMBUSTÍVEIS LTDA, (...)**.

**OBSERVAÇÕES PRÉVIAS – AGENDA 2030 DA ONU (OBJETIVOS DE
DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL – PRIORIZAÇÃO**

Cumprе inicialmente conferir realce ao tema abordado na presente ação, por está previsto como atuação prioritária na Agenda do Supremo Tribunal Federal, conforme informações em: <https://portal.stf.jus.br/hotsites/agenda-2030/>:

“Com 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) e 169 metas universais construídos após intensa consulta pública mundial, a Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas possui propósitos ambiciosos e transformadores, com grande foco nas pessoas mais vulneráveis.

Um compromisso internacional de tal porte exige a atuação de todos os Poderes da República Federativa do Brasil e a participação do Supremo Tribunal Federal (STF) é fundamental para a efetivação de medidas para este desafio mundial tendo em vista a possibilidade de se empreender no âmbito da Corte políticas e ações concretas.

Como primeiras iniciativas, todos os processos de controle de constitucionalidade e com repercussão geral reconhecida indicados pelo Presidente para a pauta de julgamento estão classificados com o respectivo objetivo de desenvolvimento sustentável. [...]”

Cumprе assinalar que, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável objeto de priorização pelo ONU e pelo STF, a presente ação civil pública abrange pelo menos dois desses objetivos: o objetivo 3 (saúde e bem-estar) e o objetivo 8 (trabalho decente).

1. DOS FATOS

Em fevereiro de 2019, aportou notícia de fato (**Doc.1**) ao MPT com afirmação de que postos combustíveis em Maraú/Taipu de Fora violariam a legislação laboral nas seguintes ocorrências:

“Trabalho sem registro em carteira, descontos abusivos, trabalho sem material de segurança, assédio moral, não paga hora extra, acúmulo de função.”

Para apuração dos fatos noticiados, foi instaurado o Inquérito Civil n. **000143.2019.05.001/6-60 (Doc. 1 – Denúncia, 2 – Apreciação Prévia e 3 – Portaria de instauração de IC)**.

(...)

A partir do exame do ambiente de trabalho verificado na inspeção do setor pericial deste órgão, denota-se que os acionados no tocante ao adimplemento da legislação trabalhista, não se desincumbiram da outorga/dever legal de proteção e promoção do meio ambiente do trabalho. Ao contrário, cooperou, mediante ação ou omissão, para a ocorrência de violações massivas aos direitos coletivos de seus trabalhadores, além de interesses difusos (trabalhadores que provisoriamente transitam pelas dependências das rés e futuros empregados) a revelar risco à saúde e integridade desses.

Por todo o exposto, não se vislumbra outro caminho senão o ajuizamento da presente ação, a fim de que o Poder Judiciário possa compelir o acionado a adequar sua conduta às exigências legais, em atenção à diretriz do artigo 7º, inciso XXII, da CF/88, que consagra como direito fundamental dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Assim, considerando a comprovação das irregularidades durante o inquérito civil, comporta o ajuizamento da presente ação civil pública.

2. DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

2.1. DA TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO E DO DEVER DE CUMPRIMENTO DAS NORMAS QUE REGEM AS RELAÇÕES DE TRABALHO PELO EMPREGADOR

O direito a um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado é direito humano do cidadão trabalhador e, portanto, é universal, indisponível, inviolável, imprescritível, inalienável e irrenunciável.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 10 de dezembro de 1948, preconiza: “Art. XXIII 1. Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”.

Nesse diapasão, o artigo 7º, inciso XXII, da Constituição da República de 1988, contemplando a proteção ao meio ambiente do trabalho, prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Meio ambiente de trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independentemente da condição que ostentem.

O trabalho, como atividade dignificante que é, não pode servir de instrumento de desrespeito à pessoa humana. Em abono, para exercer o trabalho, o homem não pode perder a saúde, sem a qual o direito à vida não se sustenta.

O meio ambiente laboral adequado e seguro é direito fundamental do cidadão trabalhador, o qual, quando desrespeitado, provoca agressões a toda a sociedade.

Nessa seara, confira-se o que ensina Raimundo Simão de Melo acerca da natureza jurídica do meio ambiente do trabalho:

De conformidade com as normas constitucionais atuais, a proteção do meio ambiente do trabalho está vinculada diretamente à saúde do trabalhador enquanto cidadão, razão porque se trata de um direito de todos, a ser instrumentalizado pelas normas gerais que aludem à proteção dos interesses difusos e coletivos. O Direito do Trabalho, por sua vez, regula as relações diretas entre empregado e empregador, aquele considerado estritamente (MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2008. p. 28).

Também a Organização Internacional do Trabalho, adotando rígida política de proteção do operário, aprovou a Convenção n. 155/81, ratificada

pelo Brasil, que determinou a definição e execução de uma política nacional que vise a “prevenir os acidentes e os danos para a saúde que sejam consequência do trabalho, guardem relação com a atividade profissional ou sobrevenham durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida do possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho” (artigo 4º).

Por sua vez, no art. 3º da Convenção n. 161/OIT, há disposição expressa de que todo país-membro se compromete a instituir, de forma progressiva, serviços de saúde laboral para os trabalhadores, independente do ramo de atividade envolvido, *verbis*:

“Art. 3 – 1. Todo Membro se compromete a instituir, progressivamente, serviços de saúde no trabalho para todos os trabalhadores, entre os quais se contam os do setor público, e os cooperantes das cooperativas de produção, em todos os ramos da atividade econômica e em todas as empresas; as disposições adotadas deverão ser adequadas e corresponder aos riscos específicos que prevalecem nas empresas.”

Na questão trazida nesta ação civil pública, há ainda a incidência da Convenção n. 139 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da **prevenção e controle dos riscos profissionais causados por substâncias ou agentes cancerígenos**, promulgada no Brasil por meio do Decreto n. 157, de 2 de julho de 1991 (c/c consolidação no Decreto n. 10.088, de 5.11.2019), e prevê diretrizes na política de autorização, controle e prescrições a serem seguidos. A propósito, importante deste já enfatizar que o benzeno, presente de forma relevante no meio ambiente de trabalho das rés, está previsto no Grupo I da classificação da IARC e na LINACH (Grupo 1) como agente cancerígeno. De igual forma, está elencado como agente patogênico causador de doenças profissionais ou do trabalho (leucemia, dentre outras doenças) no Decreto n. 3.048, de 1999, nos termos do art. 20 da Lei n. 8.213, de 1991. Refletindo as evidências decorrentes das pesquisas científicas, também há disciplina normativa na NR-15, em seu anexo 13-A (que, conforme seu item inaugural, “tem como objetivo regulamentar ações, atribuições e procedimentos de prevenção da exposição ocupacional ao benzeno, visando à proteção da saúde do trabalhador, visto tratar-se de um produto comprovadamente cancerígeno”).

Aliás, é fato notório que nos postos quando comparecemos, como cidadãos, a qualquer posto revendedor de combustível, para abastecimento

de veículos, é comum informação em adesivos que devem ser colocados com visibilidade aos consumidores, geralmente similares a esse: (...)

Como é cediço, não se trata de substância que não pode ser comercializada, muito pelo contrário. Contudo, diante dos seus riscos, há impositivos legais que devem ser observados.

A ordem econômica, por sua vez, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, sendo assegurado a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os Princípios da Defesa do Meio Ambiente, da Função Social da Propriedade e da Busca do Pleno Emprego, entre outros insertos na disposição do artigo 170 da Carta Magna de 1988.

José Afonso da Silva (In. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 9. ed., Malheiros, p. 668), ao comentar o referido dispositivo, ensina que a Constituição consagra uma economia de mercado, de natureza capitalista. No entanto:

[...] a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado. Conquanto se trate de declaração de princípio, essa prioridade tem o sentido de orientar a intervenção do Estado na economia, a fim de fazer valer os valores sociais do trabalho que, ao lado da iniciativa privada, constituem o fundamento não da ordem econômica, mas da própria República Federativa do Brasil (art. 1º, IV).

Cumprida ainda destacar que o meio ambiente (nele incluído o do trabalho) é pautado pelo princípio da prevenção, tendo em vista que os danos causados geralmente são irreversíveis. O direito à prevenção, de importância ímpar por assegurar a intangibilidade dos direitos à vida e à saúde, encontra-se expressamente contemplado no art. 7º, inc. XXII, da Lei Maior, segundo o qual constitui direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

O Texto Maior atribuiu ao meio ambiente, ainda, a natureza de INTERESSE DIFUSO, porquanto pertencente à sociedade como um todo, ou seja, titularizado por um número indeterminado/indeterminável de pessoas. É o que se infere da leitura do já citado art. 225 da Constituição.

Se é certo que o legislador constituinte se preocupou com a higidez do empregado (artigos 1º, 7º e 170), não é menos correto dizer que o infraconstitucional imputou ao empregador o dever de cumprir as normas de segurança

e medicina, inclusive aquelas fixadas pelo Ministério do Trabalho (artigos 157, I e III e 200 da Consolidação das Leis do Trabalho). Assim, como se vê, o trabalho seguro não é apenas um princípio, mas sim uma obrigação concreta de todo o empregador.

Sabe-se que a segurança e a medicina do trabalho são os segmentos incumbidos de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, tendo como escopo principal a prevenção de acidentes e doenças laborais.

A CLT trata da segurança e medicina do trabalho, trazendo importantes disposições de caráter preventivo. O artigo 157, por exemplo, determina as empresas a obrigação de cumprirem as normas de segurança e medicina do trabalho, fornecendo equipamentos necessários e orientando os trabalhadores.

Já o artigo 158 obriga os empregados a cumprirem as normas ambientais laborais, seguindo as orientações da empresa, sob pena de incorrerem em ato faltoso punível proporcionalmente à sua gravidade.

O § 1º do art. 19 da Lei n. 8.213/91, por sua vez, dispõe que: “A empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador”.

De outra parte, o art. 154 da CLT estabelece que “a observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação a matéria, sejam incluídas em códigos de obras, regulamentos sanitários dos estados ou municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos”.

Na esteira do art. 200 da CLT, o Ministério do Trabalho e Previdência aprovou, por meio da Portaria MTP n. 3.214/78, as Normas Regulamentadoras relativas à segurança, medicina e higiene do trabalho, evidenciando que o trabalho seguro não é apenas um princípio, mas uma verdadeira **obrigação concreta de todo empregador. E estas obrigações se impõem também quando o empregador é ente público, que igualmente deve obediência às normas referentes ao meio ambiente de trabalho, sejam elas constitucionais, legais, ou expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.**

Conforme afirmado alhures, a interpretação sistemática do disposto nos arts. 6º, 7º, XXII, 196 e 225, § 1º, V, da Constituição Federal não deixa

dúvidas de que a saúde e a segurança do trabalhador e a proteção ao meio ambiente do trabalho foram alçados a direitos sociais de natureza constitucional.

No presente caso, conforme relatório elaborado pelo perito do *Parquet* após inspeção realizada nos estabelecimentos dos acionados (DOC. 5), denota-se que os estabelecimentos inspecionados apresentam inúmeras irregularidades relacionadas ao meio ambiente laboral, implicando violação a diversas obrigações previstas nas Normas Regulamentadoras aprovadas pelas Portarias do Ministério do Trabalho.

Tal descumprimento, por consequência, violou os dispositivos legais e constitucionais (art. 157 da CLT; Lei n. 8.213/91; art. 7º, XXII, da Constituição Federal) que compelem os empregadores a adotarem todas as medidas necessárias para proteger a saúde dos trabalhadores e resguardar o direito a um meio ambiente do trabalho sadio e adequado.

Destarte, os elementos de convicção colhidos nos autos do IC n. **000143.2019.05.001/6** conduzem à irrefutável conclusão de que o equilíbrio do meio ambiente de trabalho encontra-se abalado pela falta de adoção das medidas tendentes a reduzir, minimizar ou eliminar as condições adversas do meio ambiente laboral.

Pretende-se, por esta ação civil pública, tornar concretos os fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (art. 1º, III, IV), dos direitos fundamentais individuais à vida e à segurança (art. 5º, *caput*), dos direitos fundamentais sociais à saúde (art. 6º, *caput*), do direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XII).

Reitera-se assim, que, na hipótese em apreço, houve o descumprimento de inúmeras normas de proteção ao meio ambiente do trabalho, tendo sido apontadas violações às Normas Regulamentadoras ns. 01, 06, 10, 17, 20, 24 e a NBR n. 12693, Vejamos:

2.1.1. QUANTO À AUSÊNCIA DE AVALIAÇÃO DE RISCO

Consta no relatório elaborado pelo perito do MPT (Doc. 5) que no momento da inspeção não apresentado nenhum documento que comprovasse a avaliação dos riscos, inclusive, quanto à segurança dos empregados e medidas adotadas, a revelar descompasso com o item 1.5.3.2, da NR-01.

NR-01

1.5.3.2 A organização deve:

- a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;
- b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
- c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;
- d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;
- e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1; e
- f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.

(...)

É cediço que a ausência de implementação de medidas de prevenção à riscos torna o meio ambiente laboral perigoso, com iminente risco à integridade física dos trabalhadores. Ademais, vale lembrar, como enfatizado anteriormente, que o benzeno, presente de forma relevante no meio ambiente de trabalho das rés, está previsto no Grupo I da classificação da IARC e na LINACH (Grupo 1) como agente cancerígeno, havendo, dessarte, impositivos legais de observância necessária para o desempenho das atividades pelos postos revendedores de combustível, desde a formalização de vínculo e todas as medidas prévias e de acompanhamento da proteção da saúde do trabalhador e do controle de riscos no ambiente e processos de trabalho.

2.1.2. DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Consta do relatório elaborado pelo Perito do MPT que, no momento da inspeção, foi informado que a empresa não tem fornecido regularmente aos empregados EPIs; não havia, no estabelecimento, ficha de registro de entrega e nem estoque para fins de comprovação do fornecimento. Condição em desacordo ao item 6.6.1, alíneas “a”, “e” e “h”, da NR-06. PGR.

(...)

2.1.3. QUANTO ÀS VESTIMENTAS DOS EMPREGADOS

No relatório de inspeção, restou consignado que as vestimentas utilizadas pelos trabalhadores são lavadas por eles em suas próprias residências, o que revela o desatendimento da determinação consagrada no item 11.2, do Anexo IV da NR-20, vejamos: (...)

2.1.4. DAS INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

No relatório de inspeção (Doc. 5), foi apontada a seguinte irregularidade relativa às instalações elétricas: i) **ponto de instalação elétrica improvisada na cobertura da área de abastecimento**. Tal situação está em desacordo com o que estabelece o art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.4 da NR-10, vejamos: (...)

2.1.5. QUANTO À BOMBA DE COMBUSTÍVEL (Bico de abastecimento)

Acerca da situação constatada, verifica-se do relatório elaborado pelo Perito do MPT que, no momento da inspeção, foi constatado que o bico de abastecimento de uma das bombas se encontrava em condições precárias em seu aspecto físico. Ademais, o empregado entrevistado não soube informar se existe plano de manutenção. Razão pela qual restou não atendido os itens 20.10.1 e 20.10.6, *in verbis*: (...)

2.1.6. AUSÊNCIA DE PROCEDIMENTOS OPERACIONAIS ACERCA DOS RISCOS DE EXPOSIÇÃO AO BENZENO — AGENTE COMPROVADAMENTE CARCINOGÊNICO (CANCERÍGENO)

Consta no relatório de inspeção (Doc. 5), que o perito foi informado por empregado, que, dentre suas atividades, realiza atividade de abastecimento do tanque. Contudo, para nenhuma delas, disse existir procedimentos operacionais, estando, portanto, em desacordo ao disposto no item 8.1 do Anexo IV da NR-20: (...)

Sobrelevar notar que a manipulação de Benzeno, sem o devido treinamento, impõe risco graves à saúde dos trabalhadores, motivo forte para compelir o empregador a capacitar seus empregados para atividade em que haja manuseio da referida substância.

2.1.7. DA AUSÊNCIA DE CAPACITAÇÃO

Consta no relatório de inspeção (Doc 5.), que o empregado entrevistado aduziu nunca ter passado por treinamentos, embora já transcorrido 7

anos de contrato de trabalho. Tal condição, revela o descompasso com o item 1.7.1, da NR-01, *in verbis*: (...)

2.1.8. EXTINTOR COM MANUTENÇÃO DA RECARGA VENCIDA

No curso da inspeção, foi constatado que o extintor de incêndio se encontrava com a manutenção da recarga vencida e em mau estado de conservação, em função da exposição a intempéries e a fezes de animais, o que contrária as determinações dispostas nos itens 5.1.3.3, alínea “c” e 5.6, da NBR 12693 da Associação Brasileira de Normas Técnicas – ABNT, vejamos: (...)

2.1.9. ERGONOMIA DO TRABALHO

No tocante ao aspecto ergonômico, verificou-se, no decorrer da inspeção, o uso de assento não ergonômico, quando da realização de atividades administrativas pelos empregados. Tal contexto, revela violação ao item 17.6.6, da NR-17, vejamos: (...)

2.1.10. DAS CONDIÇÕES DE HIGIENE E CONFORTO E INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

A Norma Regulamentadora n. 24 do Ministério do Trabalho e Emprego disciplina os requisitos de higiene e de conforto a serem observados nos locais de trabalho, especialmente no que se referem a banheiros, vestiários, refeitórios, cozinhas, alojamentos e água potável, com o objetivo de garantir a higiene dos estabelecimentos ou frentes de trabalho e a proteção à saúde dos trabalhadores.

Conforme consta do relatório de inspeção (Doc.5), no momento da inspeção foram constatadas as seguintes situações contrárias aos ditames da NR-24:

- i) **Área de abastecimento** encontrava-se em condições precárias de higiene, apresentando presença de fezes de animais por todo o piso. Segundo o empregado entrevistado, a condição se dá em função da estrutura do telhado que possibilita a presença de animais. Em total dissonância ao item 24.9.6, da NR-24; (...)
- ii) **Bacia Sanitária** encontrava-se sem assento. Assim, verifica-se o não atendimento ao item 24.2.1, da NR-24: (...)
- iii) **Ausência de fornecimento de água potável**, observou-se que

água potável é providenciada pelos próprios empregados, em desatenção ao item 24.9.1, da NR-24, vejamos: (...)

iv) No momento da inspeção, foi constatado que o estabelecimento **não mantém em seu quadro de trabalhadores, empregados para a realização de higienização.** Por conta disto, as atividades de limpeza, inclusive das instalações sanitárias usadas pelo público externo, estão sendo realizadas pelos empregados da função de Frentista. Tal situação, segundo o perito, além de configurar desvio de função, expõe as empregadas a riscos outros, decorrentes das atividades de limpeza, restando comprovada a ausência de medidas que evitem tais riscos. Assim, resta configurado o não atendimento ao item 1.5.3.2, alínea “a”, da NR-01. (...)

IRREGULARIDADES DO POSTO TAIPU DE FORA COMÉRCIO DE COMBUSTÍVEIS LTDA.

2.1.11. QUANTOS AOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Consta do relatório elaborado pelo Perito do MPT que no momento da inspeção, verificou-se empregados que não faziam o uso de luva de proteção, não tendo sido apresentadas fichas de registro de entrega de EPI, o que revela desatendimento ao item .6.1, alíneas “a” e “h”, da NR- 06, *in verbis*: (...)

2.1.12. DAS MEDIDAS DE SEGURANÇA E SAÚDE DOS TRABALHADORES NO SERVIÇO DE INFLAMÁVEIS E COMBUSTÍVEIS

A Norma Regulamentadora n. 20 tem por finalidade estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços com inflamáveis e combustíveis, considerando as atividades, instalações e equipamentos utilizados, sem estar condicionada a setores ou atividades econômicas específicas.

Em contrariedade a esta norma regulamentadora, foram constatadas as seguintes irregularidades na inspeção realizada no estabelecimento inspecionado:

- i) **Verificou-se o uso de flanela**, o que é vedado, conforme preconiza os itens 9.7 e 9.8 do Anexo IV da NR-20: (...)
- ii) Verificou-se que as **vestimentas utilizadas pelos trabalhadores são lavadas por eles em suas próprias residências.** Condição infensa ao item 11.2, do Anexo IV da NR-20, vejamos: (...)

iii) **Acondicionamento irregular de amostra de combustível:** constatou-se que as amostras coletadas ficam armazenadas em sala localizada em um prédio anexo, que se encontra em fase final de construção, com fiações improvisadas e materiais das atividades nos corredores e nas demais salas. A amostras são dispostas no chão, em uma mesa e uma prateleira, tudo, de forma improvisada. Destarte, trata-se de local improvisado, não se configurando em local adequado e exclusivo para o armazenamento das coletas, conforme dispõe o item 10.1 do Anexo IV, da NR-20. (...)

iv) **Ausência de treinamentos para atividades com combustível, inclusive atividades de abastecimento do tanque.** No curso da inspeção, o perito foi informado por empregado da demandada que não há procedimentos operacionais para realização das atividades. Condição infensa ao item tem 8.1 do Anexo IV da NR-20, *in verbis*: (...)

2.1.13. DAS INSTALAÇÕES ELÉTRICAS

No curso da inspeção, o perito do MPT constatou pontos de instalações elétricas improvisadas na sala onde ficam armazenadas as amostras coletadas, em total inobservância ao que preconiza o item 10.4.4, da NR-10: (...)

2.1.14. DA AUSÊNCIA DE CAPACITAÇÃO

Consta no relatório de inspeção (Doc.5), que os empregados entrevistados aduziram que nunca passaram por capacitação, o que enseja o descumprimento do item 1.7.1, da NR- 01, *in verbis*: (...)

2.1.15. ERGONOMIA DO TRABALHO

No tocante ao aspecto ergonômico, verificou-se, no decorrer da inspeção, o uso de assento não ergonômico, quando da realização de atividades administrativas pelos empregados. Tal contexto, revela violação ao item 17.6.6, da NR-17, vejamos: (...)

2.1.16. DAS CONDIÇÕES DE HIGIENE E CONFORTO E INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

A Norma Regulamentadora n. 24 do Ministério do Trabalho e Emprego disciplina os requisitos de higiene e de conforto a serem observados nos locais de trabalho, especialmente no que se referem a banheiros, vestiários,

refeitórios, cozinhas, alojamentos e água potável, com o objetivo de garantir a higiene dos estabelecimentos ou frentes de trabalho e a proteção à saúde dos trabalhadores.

Conforme consta do relatório de inspeção (Doc.5), no momento da inspeção foram constatadas as seguintes situações contrárias aos ditames da NR-24:

i) **Ausência de material para limpeza e nem para enxugo ou secagem de mãos no lavatório da instalação sanitária**, o que contrária o item 24.3.4, da NR-24, vejamos: (...)

mantém em seu quadro de trabalhadores, empregados para a realização de higienização. Por conta disto, as atividades de limpeza, inclusive das instalações sanitárias usadas pelo público externo, estão sendo realizadas pelos empregados da função de Frentista. Tal situação, segundo o perito, além de configurar em desvio de função, expõe as empregadas a riscos outros, decorrentes das atividades de limpeza, restando comprovada a ausência de medidas que evitem tais riscos. Assim, a condição se configura em não atendimento ao item 1.5.3.2, alínea “a”, da NR-01. (...)

3. DA TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER VOLTADAS AO FUTURO.

Com efeito, a instrução revelou o desatendimento, por parte dos réus, de inúmeras obrigações trabalhistas elementares, bem como ausência de interesse na regularização voluntária da conduta.

O comportamento lesivo dos Réus, **consistente em infrações ao ordenamento jurídico-trabalhista, evidencia um padrão de conduta ilícito e danoso à coletividade de trabalhadores**, que não tem reconhecido a suficiente coerção no caráter imperativo das normas jurídicas e, mesmo, na atuação dos órgãos de fiscalização do Trabalho.

A constante exposição dos trabalhadores ao perigo, no ambiente laboral, demanda a adoção de medidas céleres, capazes de reduzir os riscos de acidentes de diversas espécies, além de doenças ocupacionais. Trata-se de lesão potencial e continuada à integridade física dos obreiros, expostos a ocorrência de infortúnio, decorrentes das precárias condições de segurança e saúde no trabalho.

A conduta dos réus, por tudo o quanto foi exposto, deve ser corrigida, a fim de evitar que os ilícitos trabalhistas relativos ao meio ambiente do trabalho se repitam, com indiscutíveis prejuízos à coletividade de trabalhadores, por meio da imposição de mandamento jurisdicional condenatório em obrigações de fazer e não fazer, de natureza inibitória, projetado para o futuro (arts. 497 CPC, 84 do CDC e 11 da Lei n. 7.347/85).

Com efeito, a tutela inibitória visa à obtenção de um provimento jurisdicional que faça cessar ou venha a inibir a reiteração de um ilícito praticado, pensando fundamentalmente no futuro. Deste modo, o *Parquet* visa, por meio da tutela inibitória, a inibir que as irregularidades encontradas, durante fiscalização empreendida pelo MPT, continuem ou venham a se repetir no âmbito dos réus. Ou seja, esta ação civil pública tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, culminando por se apresentar, assim, como uma tutela anterior à sua prática, e não apenas uma tutela dirigida à reparação do dano.

Deveras, o reiterado descumprimento da legislação trabalhista de segurança e medicina do trabalho indica a necessidade de adoção de medidas enérgicas e urgentes no sentido de fazer cessar a prática de novas lesões aos direitos coletivos e difusos de todos os trabalhadores que os réus empregam e que possa vir a empregar.

Ademais, **observa-se que a necessidade de cumprir tais normas é perene**, revelando-se imprescindível, assim, a atuação do Poder Judiciário, de forma a coibir a prática dos referidos atos ilícitos, e conduzindo à regularidade o ambiente e as condições de trabalho.

Como cedição, o cerne jurídico da ação civil pública reside na constatação de fatos pretéritos de enfrentamento da legislação de regência das relações de trabalho (notadamente no que se refere ao meio ambiente do trabalho) pelos réus e sua eficácia para, salvaguardando o direito lesado e em vias de lesão continuada, inibir, rechaçar, desautorizar coercitivamente sua repetição.

Assim, a prova inequívoca das massivas irregularidades perpetradas no meio ambiente de trabalho dos réus é que serve de fundamento para uma sentença que preveja obrigações de fazer e não fazer futuras.

E isso porque o processo tem por escopo, ou deveria ter, o atendimento aos princípios e à realidade subjacente do direito material, para ser capaz

de revestir de efetividade as sentenças que produzir. A respeito, assim nos ensina Marinoni:

Não viabilizar a tutela inibitória quando em jogo não direitos patrimoniais é admitir a expropriação de direitos, transformando-se o direito ao bem em direito ao ressarcimento ou, em outras palavras, em simples pecúnia. Tal possibilidade, como é óbvio, está muito distante das Constituições fundadas na dignidade do homem e preocupadas em propiciar a sua inserção em uma sociedade mais justa (MARINONI, Luiz Guilherme. *Tutela Inibitória* — Individual e Coletiva. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008 p. 79).

O sustentáculo jurídico para enaltecer a necessidade da aplicação da tutela preventiva, de caráter inibitório, no caso em exame, repousa na própria Constituição Federal, que protege não apenas a violação consumada de direitos, mas também a mera ameaça ao direito (artigo 5º, XXXV), e também no sistema processual próprio de proteção aos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, ressaltando-se os artigos 3º, 11, 12 e 21 da Lei n. 7.347/83 (Ação Civil Pública), artigos 84 e 90 da Lei 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor) e art. 497 do CPC/2015.

A ação civil pública intentada, nesse diapasão, visa à inibição da prática de ato ilícito já ocorrido, considerando a probabilidade de sua repetição ou continuação. O fundamento conceitual de sua propositura centra-se na existência do ilícito — devidamente comprovado e inalterado por quase dois anos (visto que a fiscalização ocorreu em agosto de 2019) — que, por si só, transgredir o direito absoluto disposto pelas normas de proteção ao trabalho e a seus valores de conteúdo e feição social, abrangente e indisponível.

A tutela inibitória que se persegue objetiva a integridade do direito em si e independe da ocorrência do dano presente ou futuro. **Dano não se confunde com o ilícito. Este existe sem aquele**, mormente em se tratando de direitos fundamentais, assim erigidos pela Constituição Federal. Sobre o assunto, são precisas as lições de Marinoni:

Na ação inibitória destinada a impedir a repetição ou a continuação de um agir ilícito, a prova da probabilidade do ilícito é facilitada em virtude de já ter ocorrido um ilícito ou de a ação ilícita já ter se iniciado. Diante da prova do fato passado (fato indiciário), e tomando-se

em consideração a natureza do ilícito, torna-se fácil estabelecer um raciocínio (presuntivo) que, ainda que partindo de uma prova indiciária (prova que aponta para o fato futuro), permita a formação de um juízo (presunção) de probabilidade de ocorrência de um fato futuro.

Assim, a tutela inibitória se volta, desse modo, contra a mera possibilidade de manutenção ou repetição futura do ilícito praticado e constatado na sentença, encontrando amparo no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, que põe a salvo, também, a simples ameaça ao direito.

Importante enfatizar que a tutela inibitória recebeu acolhida do Poder Judiciário Trabalhista. Transcreve-se, a esse respeito, **acórdão-paradigma da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do C. Tribunal Superior do Trabalho**, de relatoria do Ministro Augusto César Leite de Carvalho:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI N. 11.496/2007. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. COMINAÇÃO DE MULTA DIÁRIA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER E DE NÃO FAZER. CONDUTA ILÍCITA REGULARIZADA. Discute-se a aplicação da multa diária, prevista no art. 11 da Lei n. 7.347/85, pelo descumprimento futuro de obrigações de fazer e de não fazer, relativas a ilícitos praticados pela empresa (submissão de trabalhadores a revistas íntimas e outras irregularidades referentes ao ambiente de trabalho), quando regularizada a conduta no curso do processo. A previsão normativa da tutela inibitória encontra lastro no art. 84 da Lei n. 8.078/90, sendo posteriormente introduzida de uma forma geral como instrumento de efetividade do processo civil no art. 461, § 4º do CPC. Trata-se de medida colocada à disposição do julgador para conferir efetividade às decisões judiciais e, sobretudo, à respeitabilidade da própria ordem jurídica, prevenindo não somente a ofensa a direitos fundamentais como também e, principalmente, aos fundamentos da República Federativa do Brasil, entre eles a dignidade humana do trabalhador. Evidenciado o interesse público pela erradicação de trabalhos sujeitos às condições aviltantes da dignidade do trabalhador e ofensivos às normas de segurança e saúde previstas no ordenamento jurídico brasileiro, mostra-se necessário e útil a tutela inibitória buscada pelo Ministério Público do Trabalho. A situação constatada pela fiscalização promovida pelo Parquet na empresa ré impõe a utilização dos mecanismos

processuais adequados para a efetiva prevenção de novos danos à dignidade, à segurança e saúde do trabalhador. Por essas razões, ainda que constatada a reparação e satisfação das recomendações levadas a efeito pelo Ministério Público, convém não afastar a aplicação da tutela inibitória imposta com o intuito de prevenir o descumprimento da determinação judicial e a violação à lei, porque a partir da reparação do ilícito pela empresa a tutela reparatória converte-se em tutela inibitória, preventiva de eventual descumprimento, não dependendo de existência efetiva de dano. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-E-D-RR – 656-73.2010.5.05.0023, relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 15.05.2014, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: *DEJT* 23.05.2014) (grifos nossos)

Nessa esteira tem trilhado a jurisprudência da **SDI-1 e da SDI-2 do Tribunal Superior do Trabalho**, cujos arestos a seguir destacam a necessidade de deferimento da tutela inibitória mesmo nas hipóteses de regularização de empresas que praticaram ilícitos:

EMBARGOS REGIDOS PELA LEI N. 11.496/2007. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO. AJUSTAMENTO DA CONDUTA APÓS O AJUIZAMENTO DESTA AÇÃO. [...] Para a obtenção de um provimento inibitório específico ou de resultado prático equivalente, não é necessária a comprovação do dano nem da probabilidade do dano, bastando a mera probabilidade de ato contrário ao direito a ser tutelado. Nessa esteira, o interesse processual em formular tutela inibitória revela-se pela ameaça ou pelo justo receio da prática, repetição ou continuação de um ilícito (ato contrário ao direito), que confere ao autor a possibilidade de obtenção de um provimento jurisdicional da tutela inibitória específica da obrigação ou de providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento, com a cominação de alguma sanção decorrente de eventual inobservância da medida. Dessa forma, ainda que constatada a posterior regularização da situação que ensejou o pedido de tutela inibitória, justifica-se o provimento jurisdicional com o intuito de prevenir o eventual descumprimento de decisão judicial reparatória e a repetição da prática de ofensa a direito material e, possivelmente, de um dano. Nessa seara, tendo em vista que o meio ambiente de trabalho é direito fundamental do cidadão e a tutela inibitória objetiva garantir o acesso à justiça preventiva e a inviolabilidade dos direitos

fundamentais individuais e coletivos, mostra-se necessária a utilização dessa espécie de tutela para se alcançar a efetividade das normas protetivas do meio ambiente laboral, por meio de provimento jurisdicional que impeça a prática, a repetição ou a continuação do ato contrário ao direito que possa causar danos irreversíveis e irreparáveis. Por essas razões, é evidente a necessidade de se admitir a tutela de natureza preventiva, destinada a inibir a repetição pela empresa ré de ato contrário ao direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, seguro e saudável, inclusive no que tange à jornada de trabalho e os respectivos intervalos para descanso, sob pena de se admitir que as normas que proclamam esse direito ou objetivam protegê-lo não teriam nenhuma significação prática, pois poderiam ser violadas de qualquer momento, restando somente o ressarcimento do dano. Embargos conhecidos e desprovidos [...]. (E-ED-RR – 43300-54.2002.5.03.0027, rel. Min. José Roberto Freire Pimenta, julgado em 05.04.2018, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, *DEJT* 13.04.2018) (grifos nossos)

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA – TUTELA INIBITÓRIA – TUTELA CONTRA O ILÍCITO – PERIGO DE DANO – RETALIAÇÃO EM RAZÃO DO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA – PRECEDENTES.

1. Na espécie restou evidenciada a prática reiterada da empregadora no sentido de promover alteração contratual prejudicial em decorrência do ajuizamento de reclamação trabalhista pelo empregado, razão pela qual foi deferida a tutela específica de obrigação de não fazer, de molde a que as providências determinadas assegurem o resultado prático da demanda. 2. A tutela contra o ilícito ou contra o ato contrário ao direito visa a inibir a violação da norma ou a remover os efeitos concretos derivados da sua violação. 3. Nessas circunstâncias, não é necessário nem desejável que se tenha o dano para a concessão da proteção jurídica. Ao contrário, quando "a doutrina inseriu o perigo na constituição do ilícito, referiu-se ao ilícito como uma potencialidade danosa, concluindo que a tutela contra o ilícito – que seria diferente da tutela contra o dano – é uma tutela contra o perigo de dano" (Luiz Guilherme Marinoni). 4. Evidenciado, na hipótese, o perigo de dano em face de condutas anteriores da reclamada em situações semelhantes, correta a decisão regional. Recurso ordinário conhecido e desprovido. (RO – 32-46.2012.5.15.0000, redator Min. Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, julgado em 1º.12.2015, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, *DEJT* 15.04.2016) (grifos nossos)

Ressalta-se que o primeiro acórdão acima é **precedente com efeitos vinculantes**, segundo se extrai do art. 15, I, “e”, da Instrução Normativa n. 39/2016 do TST.

E no mesmo sentido tem seguido os julgados no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, cabendo sublinhar, ilustrativamente

RECURSO DE REVISTA. 1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. IRREGULARIDADES RELACIONADAS AO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA. INSTRUMENTO PROCESSUAL IDÔNEO À PREVENÇÃO DE NOVAS VIOLAÇÕES A DIREITOS FUNDAMENTAIS DE ORDEM TRABALHISTA.

É dever do Estado-Juiz valer-se de instrumentos processuais idôneos à prevenção de dano aos direitos fundamentais. Não há dúvidas de que a tutela inibitória consiste em um desses aparatos processuais, porquanto possui natureza preventiva e tem por escopo evitar a prática, repetição ou continuação do ilícito, do qual, potencialmente, surgirá o dano. Ressalte-se que o ordenamento jurídico não alberga direitos de natureza absoluta, tampouco assegura a quem quer que seja o direito de lesar a outrem ou a coletividade. O microsistema de tutela coletiva do Brasil prevê expressamente a possibilidade de o Estado-Juiz antecipar-se à prática do ilícito e por a salvo o direito a ser tutelado. É o que se depreende do art. 84, § 5º, do CDC e 4º da 7.347/85. Não é necessária nova infração dos reclamados para, somente então, buscar-se a sua reparação, que nem sempre — ou quase nunca — restitui o “*status quo ante*” dos trabalhadores lesados. Diante do exposto, considerando a probabilidade de os reclamados voltarem a incorrer nos mesmos atos ilícitos verificados na presente ação, entende-se que é procedente a tutela inibitória pleiteada. Tutela inibitória deferida para impor aos reclamados obrigação de fazer consistente na observância das normas de proteção à saúde do trabalhador e ao meio ambiente do trabalho. Recurso de revista conhecido e provido. 2. DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO. VALOR. CRITÉRIOS PARA ARBITRAMENTO. A indenização por dano moral guarda conteúdo de interesse público. O valor fixado deve observar a extensão do dano sofrido, o grau de comprometimento dos envolvidos no evento, os perfis financeiros do autor do ilícito e da vítima, além de aspectos secundários pertinentes a cada caso. Incumbe ao juiz fixá-lo com prudência, bom senso e razoabilidade. Recurso de revista não conhecido. (TST-RR: 2605820105030086, relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data Julgamento 13.05.2015, 3ª Turma, Data Publicação: DEJT 22.05.2015)

"AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA. OBRIGAÇÃO DE FAZER. CONVERSÃO. OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. NÃO PROVIMENTO. A tutela jurisdicional preventiva de natureza inibitória destina-se a prevenir a violação de direitos individuais e coletivos ou a reiteração dessa violação, evitando a prática de atos futuros reputados ilícitos, mediante a imposição de um fazer, não fazer ou entregar coisa, por meio de coerção indireta ou direta, e encontra guarida no ordenamento jurídico pátrio. Considerando a natureza da atividade ou do ato ilícito praticado, não é difícil concluir pela probabilidade da sua continuação ou da sua repetição, o que revela a necessidade da tutela inibitória para a efetividade da proteção do direito material. Assim, ainda que constatada a posterior regularização da situação que ensejou o pedido de tutela inibitória, justifica-se o provimento jurisdicional com o intuito de prevenir o eventual descumprimento de decisão judicial reparatória e a repetição da prática de ofensa a direito material e, possivelmente, de um dano. (...) A tutela inibitória postulada pelo reclamante tem como escopo a não repetição e a não continuação da prática de um ilícito, em conformidade com o Princípio da Inafastabilidade do Poder Judiciário consagrado no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal. Portanto, mostra-se útil e necessário o provimento inibitório buscado pelo Ministério Público do Trabalho de compelir a reclamada em (...), pois é justificado o receio de que o ato fatídico já ocorrido com empregado da empresa ré ocorra novamente com outros empregados da mesma. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (grifei, AIRR – 8-28.2012.5.06.0013 Data de Julgamento: 08.03.2017, relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: *DEJT* 17.03.2017) (TRT18, ROT – 0011375-49.2017.5.18.0010, relª. SILENE APARECIDA COELHO, OJC de Análise de Recurso, 17.12.2019)

Corroborando todo o alegado, denota-se que o Código de Processo Civil consagra expressamente o acolhimento da pretensão inibitória, nos seguintes termos:

Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.

Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.

Objetiva-se, portanto, com base no art. 3º da Lei n. 7.347/1985 e no art. 84 do CDC, **a condenação dos Réus** ao cumprimento de obrigações de fazer e de não fazer, a fim de evitar que ilícitos se perpetuem e se repitam, com indiscutíveis prejuízos à coletividade de trabalhadores por eles contratados.

4. DO DANO MORAL COLETIVO

Dos fatos supra relatados, verifica-se que houve claro desrespeito, por parte dos Réus, às normas alusivas ao meio ambiente laboral. É inequívoco, nesse sentido, que tal menoscabo não apenas gerou, mas continua a produzir, danos à coletividade de trabalhadores que, no seu cotidiano, sofrem os riscos e prejuízos decorrentes das condições irregulares e inadequadas de trabalho impostas pelos Réus, em violação a direitos fundamentais dos trabalhadores.

Os ilícitos revelam, deste modo, o descaso com os direitos sociais trabalhistas, notadamente os relativos ao meio ambiente de trabalho, a afetar uma coletividade indeterminada de trabalhadores. Do próprio ato ilícito praticado já resulta, por corolário, a existência do dano a ser reparado.

Assim, **a partir da comprovação de tantas e tão graves violações, ao ponto de vilipendiar a própria dignidade humana, compreende-se indispensável, para a adequada punição do que já foi feito, e inibição da reiteração das mesmas condutas, a condenação dos Réus à obrigação de reparar, em montante expressivo, os danos causados aos trabalhadores coletivamente considerados e à toda a sociedade.**

O dano moral coletivo é a lesão a um conjunto de bens e valores extrapatrimoniais que integram o patrimônio jurídico da sociedade ou de pessoas coletivamente consideradas. Por se tratar de danos a interesses difusos e coletivos, definiu-se a responsabilidade objetiva, única capaz de assegurar proteção eficaz a esses interesses.

Sendo o meio ambiente do trabalho parte integrante do meio ambiente como um todo (art. 200 da Carta Magna), que legalmente é protegido

pela responsabilização objetiva do causador do dano, é evidente que tal qualificação tem de ser dirigida aos Réus, com espeque no art. 225, § 3º, da Constituição Federal, que consagrou o princípio do poluidor-pagador e a responsabilidade objetiva por danos causados ao meio ambiente.

O princípio do poluidor-pagador é consagrado ainda na Lei n. 6.938/81, sendo aplicável, *in casu*, não apenas pelo descumprimento das normas de medicina, higiene e segurança do trabalho, mas igualmente pela exposição dos trabalhadores a riscos de acidentes e aos agentes prejudiciais à saúde.

Justifica-se a indenização por dano coletivo, não só pela dificuldade de se reconstituir o mal já imposto à coletividade, mas, também, pela já ocorrência da transgressão ao ordenamento jurídico vigente.

Neste sentido, **a garantia da reparação do dano moral coletivo ganha indubitável relevo nas hipóteses em que apenas a imposição de uma abstenção (não-fazer), de cessação da conduta danosa ou mesmo de um dever (fazer algo), deixaria impune e não ressarcida a lesão já perpetrada (e suas consequências danosas), favorecendo-se, assim, o próprio lesante autor da prática ilícita grave, tendo como resultado o abuso, o desrespeito e a exploração dos lesados (o grupo ou toda a coletividade), atingidos que foram nos interesses e valores de maior expressão na órbita social.**

Nesse viés, afigura-se cabível a reparação da lesão à coletividade dos trabalhadores, não só pelos danos causados, mas, igualmente, para desestimular tais atos.

Nesse diapasão, compreendemos que uma das formas mais eficazes de fazer o ilícito cessar é torná-lo, especialmente do ponto de vista financeiro, oneroso. Em outras palavras, as sanções decorrentes das violações legais devem ser economicamente superiores à redução de gastos engendrada pelas omissões no cumprimento da lei trabalhista.

Explica-se. **O Parquet compreende que o móvel por trás do descumprimento das normas trabalhistas é a majoração de lucro (seja ganho de capital econômico ou social, como no caso de projetos sociais) alcançada a partir do exaurimento da força de trabalho, de forma que apenas a imposição de custos por meio de sanções pecuniárias com efetiva redução de lucros) poderá ter efeito de desestimular a continuidade da prática tanto pelos acionados quanto por terceiros alcançados pelo efeito pedagógico e de desestímulo da sanção pecuniária.**

Oportuno se torna citar a lição de André de Carvalho Ramos (In: *Ação Civil Pública e o Dano Moral Coletivo*):

[...] não somente a dor psíquica pode gerar danos morais; devemos ainda considerar que o tratamento transindividual aos chamados interesses difusos e coletivos origina-se justamente da importância destes interesses e da necessidade de uma efetiva tutela jurídica. Ora, tal importância somente reforça a necessidade de aceitação do dano moral coletivo, já que a dor psíquica que alicerçou a teoria do dano moral individual acaba cedendo lugar, no caso do dano moral coletivo, a um sentimento de desapareço e de perda de valores essenciais que afetam negativamente toda uma coletividade.

[...]

Tal intranquilidade e sentimento de desapareço gerado pelos danos coletivos, justamente por serem indivisíveis, acarretam lesão moral que também deve ser reparada coletivamente. Ou será que alguém duvida que o cidadão brasileiro, a cada notícia de lesão a seus direitos, não se vê desprestigiado e ofendido no seu sentimento de pertencer a uma comunidade séria, onde as leis são cumpridas? [...]

Ressalta-se, ademais, que as Cortes Trabalhistas, a partir do Tribunal Superior do Trabalho, têm, remansosamente, firmado posição, de maneira elogiável, no reconhecimento do dano moral coletivo e fixação de sua indenização. Vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DE CARBOQUÍMICA DA AMAZÔNIA LTDA. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. **1. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. VIOLAÇÃO REITERADA DE NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO.** ALTO ÍNDICE DE ACIDENTES DE TRABALHO, SENDO UM FATAL. **DANO MORAL COLETIVO.** 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VIOLAÇÃO REITERADA DE NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO. ACIDENTES DE TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. 3. MULTA POR EMBARGOS DECLARATÓRIOS PROTETÓRIOS. NATUREZA PROCRASTINATÓRIA EVIDENCIADA. INCIDÊNCIA. 4. DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER. ASTREINTES. SÚMULA N. 297/TST. Trata-se de ação civil pública em que se pretende a defesa de direitos coletivos e a adequação

da conduta da Reclamada para o cumprimento das Normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho (art. 7º, II, da CF/88). Saliente-se que a configuração do dano moral coletivo pressupõe a constatação de lesão a uma coletividade, um dano social que ultrapasse a esfera de interesse meramente particular, individual do ser humano, por mais que a conduta ofensora atinja, igualmente, a esfera privada do indivíduo. Em suma, trata-se de desrespeito a toda uma miríade de bens, valores, regras, princípios e direitos de exponencial importância ao Estado Democrático de Direito que a Constituição quer ver cumprido no Brasil, em benefício de toda a sua população. Na hipótese, o TRT de origem, após análise do contexto fático-probatório dos autos, concluiu que a Reclamada descumpriu as normas de segurança do trabalho, o que implicou a ocorrência de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho graves e o óbito de um ex-empregado. Para tanto, o Tribunal Regional destacou que foram apuradas de diversas irregularidades na ação fiscal no ano de 2011 e que elas foram novamente constatadas na atuação fiscal do ano de 2012 — premissa fática incontroversa à luz da Súmula n. 126/TST. Nesse sentido, registre-se que, ao contrário do alegado pela Reclamada, o acidente que ceifou a vida de um ex-empregado não é um caso isolado, pois, segundo o "Relatório Anual" colacionado aos autos, houve 57 acidentes do trabalho, que resultaram em 6 afastamentos, no ano de 2011. Assim, o reiterado descumprimento das normas preventivas de segurança do trabalho e o elevado número de acidentes de trabalho relatados no ano de 2011 revelam a conduta lesiva da empresa em relação aos seus trabalhadores e a existência de dano moral coletivo, porquanto **as práticas da Ré contrariaram os princípios basilares da Constituição Federal, mormente aqueles que dizem respeito à higidez física e mental, inclusive emocional, no ambiente laboral, e à redução dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho, por meio da observância às normas de saúde, higiene e segurança (arts. 1º, III e IV, e 7º, II, da CF/88)**. Resultam patentes a lesividade e a gravidade da conduta da empresa Ré, mediante tais omissões e negligências, uma vez que não provocaram apenas risco em potencial, mas ensejaram, sim, graves consequências em concreto, haja vista o reconhecimento pelo TRT de que houve diversos acidentes de trabalho, sendo um deles fatal. Tal conduta repercutiu de forma negativa em toda a classe de trabalhadores, transcendendo o caráter meramente

individual e atingindo o patrimônio moral da coletividade. Nesse contexto, é imperiosa a manutenção da condenação da Reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Agravo de instrumento desprovido. B) AGRAVO DE INSTRUMENTO DO MPT. RECURSO DE REVISITA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VIOLAÇÃO REITERADA DE NORMAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO. ACIDENTES DE TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. VALOR DA INDENIZAÇÃO. Não há na legislação pátria delineamento do valor a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao Juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o Julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei. De todo modo, é oportuno consignar que a jurisprudência desta Corte vem se direcionando no sentido de rever o valor fixado nas Instâncias Ordinárias a título de indenização apenas para reprimir valores estratosféricos ou excessivamente módicos, o que não se verifica na hipótese. Assim, o valor arbitrado a título de indenização por dano moral coletivo pautou-se em parâmetros razoáveis, como a repercussão social do descumprimento da norma legal, o grau de culpa do ofensor e a sua condição econômica, e o caráter pedagógico da medida. Agravo de instrumento desprovido. (TST – AIRR: 101198120135110018, relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 27.02.2019, 3ª Turma, Data de Publicação: *DEJT* 1º.03.2019) (grifos acrescentados)

No mesmo sentido, o entendimento do TRT da 5ª Região:

"DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. O dano moral coletivo corresponde à injusta lesão a direitos que vai muito além do âmbito individual, incidindo sobre a coletividade e sendo plenamente passível de reparação. Uma vez comprovado que o empregador atuou ilicitamente, desobservando a legislação trabalhista de maneira a atingir a esfera de direitos imateriais dos seus empregados, devida é a condenação ao pagamento de indenização sob este título. Processo 0091200-77.2009.5.05.0012 RecOrd,

ac. n. 145807/2013, relatora Desembargadora LÉA NUNES. 3ª TURMA, DJ 10.05.2013. (...) (TRT-5 – ROT 0000669-43.2017.5.05.0018 BA, relator: Humberto José Lima Machado, 3ª TURMA, Data de Publicação: DeJT 13.08.2020) (Grifos acrescidos)

RECURSO ORDINÁRIO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. VIOLAÇÃO AO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E HÍGIDO. **DANO MORAL COLETIVO. INDENIZAÇÃO DEVIDA.** A manutenção de um meio ambiente inseguro e inadequado, além do descumprimento de normas trabalhistas básicas de segurança e saúde, geradora de riscos à integridade dos trabalhadores, revela a prática de lesão concreta e significativa a interesses jurídicos extrapatrimoniais da coletividade, ofendendo o sentimento ético de respeito ao próximo, ofendendo a moral enraizada na sociedade, ensejando a condenação da reclamada no pagamento de dano moral coletivo. (TRT-5 RecOrd: 00004337020155050371 BA, relª. MARGARETH RODRIGUES COSTA, 2ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 26.03.2019)

Assim, pretende o Ministério Público a condenação por atos ilícitos que causaram danos a diversos trabalhadores.

Para fins de fixação do *quantum* respectivo, a doutrina vem considerando, além do tempo do agravo, a intensidade da dor sofrida, a gravidade do fato causador, o grau de culpa daquele que gerou o fato e a situação econômica do lesante.

Considerando a conduta temerária refletida no descumprimento de obrigações previstas em diversas Normas Regulamentadoras (NRs n. **01, 06, 10, 17, 20, e 24**), implicando em descumprimento à normatização que rege as relações trabalhistas, verifica-se gravidade apta a gerar uma indenização.

O elevado grau de culpa também pode ser observado pelo fato de os Réus terem se negado a comprovar a adequação do meio ambiente de trabalho no curso da instrução do Inquérito Civil n. 000143.2019.05.001/6-60, evidenciando o menoscabo em sanar as irregularidades apontadas pelo MPT. Por tais razões, faz-se necessária a condenação dos Réus por danos morais coletivos.

A conduta displicente dos réus em relação às normas de saúde e segurança no trabalho, tratadas com inaceitável desprezo, exige que o Ministério Público do Trabalho, com a cooperação do Poder Judiciário, busque a sua

correção, mormente por meio da sua punição efetiva, mediante condenação em indenização por danos morais coletivos.

Desse modo, levando-se em conta todas as informações e por ser o empregador fiel depositário das normas protetivas asseguradas ao trabalhador. Requer-se, portanto, a fixação, da indenização aludida, sem prejuízo de eventuais direitos individuais que porventura venham a ser pleiteados diretamente pelos interessados legitimados, considerando o valor dos bens jurídicos tutelados, a saber, moralidade administrativa e o valor social do trabalho humano, e a fim de que a condenação em questão cumpra seu papel reparatório, sancionatório e também pedagógico, desestimulando os Demandados a repetirem no futuro as ilicitudes objeto dessa ação, no valor mínimo de **R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais) para cada réu.**

Com base no art. 13 da Lei n. 7.347/85, e à luz da Resolução CNMP n. 179/2017, a referida indenização deverá ser revertida a reconstituição dos bens lesados, a projetos com objetivos filantrópicos, culturais, educacionais, científicos, de assistência social ou de desenvolvimento e melhoria das condições de trabalho, conforme apontamento do MPT no momento processual adequado e concordância do Juízo, ou ao FUNTRAD — Fundo de Promoção do Trabalho Decente, para financiamento de ações de promoção do trabalho decente, ou, ainda, se vier a ser o caso, a outro fundo ou destinação que venha a ser indicada por disposição normativa futura.

5. DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA DE CARÁTER INCIDENTAL

A violação à legislação laboral constatada se afigura grave e, no tempo necessário para a tramitação do processo, o acionado poderá continuar praticando a conduta ilícita aqui denunciada, de modo que perdurará a lesão à coletividade.

Diante de tal possibilidade, o artigo 12 da Lei n. 7.347/85 autoriza o Juízo, nos próprios autos da ação civil pública, a determinar que o requerido imediatamente regularize seu procedimento, mediante a concessão de liminar, denominada de tutela de urgência pelo Código de Processo Civil.

Quanto aos requisitos exigidos para a antecipação da tutela coletiva, são os mencionados no § 3º do art. 84 do CDC, cuja redação é a seguinte:

“§ 3º Sendo relevante o fundamento da demanda e havendo justificado receio de ineficácia do provimento final, é lícito ao juiz conceder a tutela liminarmente ou após justificação prévia, citado o réu”.

Todavia, também é possível invocar o artigo 300, do CPC, segundo o qual “a tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”.

A probabilidade do direito é evidente e decorre da natureza dos bens lesados, a saber, o direito dos trabalhadores à saúde e à segurança no trabalho.

Sobre o requisito do perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo, aplica-se o parágrafo único do art. 497, do CPC, *in verbis*:

Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.

Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo. (grifos nossos)

Em relação ao assunto, Fredie Didier Jr. (In: *Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela*. JusPodivm, 2015. p. 599) faz algumas ponderações:

A tutela provisória, nesses dois casos, não é uma tutela contra o dano, mas uma tutela contra o ilícito, a ser praticado ou já praticado. Cabe à parte demonstrar o risco de que o ilícito ocorra, independentemente de isso gerar um dano, ou risco que a demora representa para o resultado útil do processo (art. 300, CPC). Nesses dois casos, é irrelevante a demonstração de culpa ou de dano – a demonstração deve restringir-se à probabilidade de cometimento do ilícito (art. 497, parágrafo único, CPC). (grifos nossos)

Ora, sendo a tutela inibitória de caráter preventivo, isto é, voltada para o futuro, não faz sentido demonstrar a probabilidade de dano ou risco ao resultado útil do processo.

Ainda que não fosse o caso, o receio de ineficácia do provimento final é manifesto, porque a impossibilidade de exigir o imediato cumprimento

das obrigações ora postuladas poderá representar a continuidade da lesão aos direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores que exercem o seu labor nas dependências dos Réus, com o risco da ocorrência de acidentes e doenças ocupacionais. Ademais, a implementação de normas de observância obrigatória deve ser observada desde sempre, inexistindo motivação para a manutenção de situação irregular. Assim, torna-se urgente a intervenção estatal para fins de retificar tais condutas lesivas.

Desse modo, forçoso o deferimento da tutela provisória a fim de tutelar a dignidade dos trabalhadores que prestam no âmbito dos Réus.

Por estas razões, com fundamento nos dispositivos legais acima enumerados, o Ministério Público do Trabalho requer a concessão de **TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA**, em sede **LIMINAR**, a fim de que sejam imediatamente antecipados os efeitos da tutela (artigos 12 da Lei n. 7.347/85 e 84 do Código de Defesa do Consumidor), ordenando-se os Réus, com relação ao meio ambiente do trabalho respectivo, a cumprir, imediatamente, as seguintes obrigações:

5.1. AUTOPOSTO DE COMBUSTÍVEIS PENÍNSULA LTDA. (POSTO DE MARAÚ)

1) **REGISTRAR**, todos os trabalhadores com quem mantém relação de emprego, seja em tempo integral ou de forma intermitente, podendo conforme instruções vigentes expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, bem como ANOTAR a CTPS deles, inclusive os que estiverem em contrato de experiência;

2) **ELABORAR e IMPLEMENTAR** Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, contemplando todas as atividades, setores e unidades da empresa, bem como todas as funções existentes no estabelecimento, devendo elaborar e implementar **GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS**, conforme diretrizes da Norma Regulamentadora n. 1 (NR -1), ou outra norma que venha a substituí-la, devendo o PGR estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação o de segurança e saúde no trabalho.

2.1) O réu, através do PGR, deve evitar os riscos do trabalho, identificar os perigos e lesões ou agravos à saúde originários da atividade laboral, avaliar os riscos ocupacionais e seus níveis, classificar os riscos do trabalho para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção (priorizando a eliminação ou a minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva, de medidas administrativas ou de organização do trabalho e de medidas de proteção individual) e acompanhar o controle dos riscos.

2.2) O PGR deverá conter inventário de riscos, em que devem constar dados de análise preliminar ou de monitoramento de exposições a agentes físicos, químicos e biológicos, além de outros dados de inserção obrigatória.

2.3) O PGR deverá conter, também, plano de ação, em que constarão as medidas de prevenção a riscos ocupacionais serem introduzidas, aprimoradas e mantidas, definindo-se cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.

2.4) O PGR deverá contemplar, quando for o caso, a identificação pormenorizada dos equipamentos de proteção individual adequados aos riscos existentes nas diferentes funções ou atividades desempenhadas pelos trabalhadores.

2.5) A avaliação de riscos deve constituir processo contínuo e ser revista a cada dois anos, ou após ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, bem como se houver mudança nos requisitos legais aplicáveis ou nos demais casos previstos na NR-1.

2.6) O réu deve desenvolver ações em saúde ocupacional integradas às demais medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho, de acordo com os riscos gerados pela ocupação, sendo que o controle da saúde dos trabalhadores deve ser um processo preventivo planejado, sistemático e continuado, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da Norma Regulamentadora n.º 7.

2.7) O réu deve analisar e documentar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho.

2.8) O réu deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho, dando-lhes amplo conhecimento do PGR, em conformidade com o disposto na NR –1.

- 3) **ELABORAR e IMPLEMENTAR** Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) de acordo com as normas aplicáveis, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores;
- 4) **REALIZAR** exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, de todos os trabalhadores, de acordo com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);
- 5) **ASSEGURAR** a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) para cada exame clínico ocupacional realizado, o qual deve ser comprovadamente disponibilizado ao empregado;
- 6) **FORNECER** os Equipamentos de Proteção Individual — EPIs aos empregados, adequados aos riscos das atividades, conforme avaliados no PGR e em atendimento ao item 6.6.1, alínea “a”, da NR-06;
- 7) **GARANTIR** a regular substituição dos Equipamentos de Proteção Individual — EPIs aos empregados, quando danificado e/ou extraviados, conforme determina o item 6.6.1, alínea “e”, da NR-06;
- 8) **MANTER** registro dos EPIs fornecidos aos empregados, nos termos do item 6.6.1, alínea “h”, da NR-06;
- 9) **RESPONSABILIZAR-SE** pela higienização das vestimentas dos empregados em atividades com exposição ao benzeno, nos termos do item 11.2, do Anexo IV da NR-20;
- 10) **ADEQUAR** as instalações elétricas de forma a mantê-las seguras, conforme determina o item 10.4.4, da NR-10;
- 11) **ELABORAR** plano de manutenção e inspeção dos equipamentos, sobretudo, das bombas de combustíveis e seus componentes. Medida em atendimento ao item 20.10.1, da NR-20;
- 12) **COMPROVAR** a realização da manutenção dos equipamentos, sobretudo, das bombas de combustíveis e seus componentes, conforme o plano de manutenção. Medida em atendimento ao item 20.10.6, da NR-20;
- 13) **ELABORAR** procedimentos operacionais de trabalho para as atividades desenvolvidas no estabelecimento, nos termos do item 8.1 do Anexo IV da NR-20;

14) **COMPROVAR** a existência de área exclusiva e adequada para o armazenamento de amostras coletadas, nos termos do item 10.1 do Anexo IV da NR-20;

15) **CAPACITAR** os empregados, em atendimento ao item 1.7.1, da NR- 01, obedecendo à carga horária e conteúdo programático estabelecidos na NR-20;

16) **REALIZAR** a manutenção dos extintores de incêndio e de sua recarga, em atendimento ao item 5.6, da NBR 12693;

17) **MANTER** os extintores de incêndios protegidos de intempéries e de qualquer condição que possa causar danos ao equipamento. Medida em atendimento ao item 5.1.3.3, alínea “c”, da NBR 12693;

18) **DOTAR** os postos de trabalho do escritório de assento ergonômico, nos termos do item 17.6.6, da NR-17;

19) **ADOTAR** medidas a fim de evitar a exposição dos empregados a fezes de animais, quando na realização de suas atividades. Medida em atendimento ao item 24.9.6, da NR-24;

20) **DOTAR** as bacias sanitárias de assento, em atendimento ao item 24.2.1, da NR-24;

21) **PROVIDENCIAR** trabalhador para a realização das atividades de limpeza, treinado e protegido quanto aos riscos da atividade, e adotar medidas a fim de garantir que não haja exposição dos empregados de outras funções a riscos decorrentes das atividades de limpeza. Medida em atendimento ao item 1.5.3.2, alínea “a”, da NR-01;

22) **FORNECER** de água potável aos empregados, em atendimento ao item 24.9.1, da NR-24;

5.2. TAIPU DE FORA COMÉRCIO DE COMBUSTÍVEIS LTDA.

1) **REGISTRAR**, todos os trabalhadores com quem mantém relação de emprego, seja em tempo integral ou de forma intermitente, podendo conforme instruções vigentes expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, bem como ANOTAR a CTPS deles, inclusive os que estiverem em contrato de experiência;

2) **ELABORAR e IMPLEMENTAR** Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, através da antecipação, reconhecimento, avaliação e controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, contemplando todas as atividades, setores e unidades da empresa, bem como todas as funções existentes no estabelecimento, devendo elaborar e implementar GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS, conforme diretrizes da Norma Regulamentadora n. 1 (NR-1), ou outra norma que venha a substituí-la, devendo o PGR estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação o de segurança e saúde no trabalho.

2.1) O réu, através do PGR, deve evitar os riscos do trabalho, identificar os perigos e lesões ou agravos a saúde originários da atividade laboral, avaliar os riscos ocupacionais e seus níveis, classificar os riscos do trabalho para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção (priorizando a eliminação ou a minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção o de medidas de proteção coletiva, de medidas administrativas ou de organização do trabalho e de medidas de proteção individual) e acompanhar o controle dos riscos.

2.2) O PGR deverá conter inventário de riscos, em que devem constar dados de análise preliminar ou de monitoramento de exposições a agentes físicos, químicos e biológicos , além de outros dados de inserção obrigatória.

2.3) O PGR deverá conter, também, plano de ação, em que constarão as medidas de prevenção a riscos ocupacionais serem introduzidas, aprimoradas e mantidas, definindo-se cronograma, formas de acompanhamento e aferição de resultados.

2.4) O PGR deverá contemplar, quando for o caso, a identificação pormenorizada dos equipamentos de proteção individual adequados aos riscos existentes nas diferentes funções ou atividades desempenhadas pelos trabalhadores.

2.5) A avaliação de riscos deve constituir processo contínuo e ser revista a cada dois anos, ou após ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, bem como se houver mudança nos requisitos legais aplicáveis ou nos demais casos previstos na NR-1.

2.6) O réu deve desenvolver ações em saúde ocupacional integradas as demais medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho, de acordo com os riscos gerados pela ocupação, sendo que o controle da saúde dos trabalhadores deve ser um processo preventivo planejado, sistemático e continuado, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da Norma Regulamentadora n. 7.

2.7) O réu deve analisar e documentar os acidentes e as doenças relacionadas ao trabalho. 2.8) O réu deve promover capacitação e treinamento dos trabalhadores em segurança e saúde no trabalho, dando-lhes amplo conhecimento do PGR, em conformidade com o disposto na NR-1.

3) **ELABORAR e IMPLEMENTAR** Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) de acordo com as normas aplicáveis, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores;

4) **REALIZAR** exames médicos admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função e demissional, de todos os trabalhadores, de acordo com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO);

5) **ASSEGURAR** a emissão de Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) para cada exame clínico ocupacional realizado, o qual deve ser comprovadamente disponibilizado ao empregado;

6) **FORNECER** os Equipamentos de Proteção Individual — EPIs aos empregados, adequados aos riscos das atividades, conforme avaliados no PGR e em atendimento ao item 6.6.1, alínea “a”, da NR-06

7) **MANTER registro** dos EPIs fornecidos aos empregados, nos termos do item 6.6.1, alínea “h”, da NR-06; item 24.9.3, da NR-24;

8) **ABSTER-SE** do uso de flanelas para a limpeza de superfícies e contenção de respingos, nos termos dos itens 9.7 e 9.8, do anexo IV, da NR-20;

9) **RESPONSABILIZAR-SE** pela higienização das vestimentas dos empregados em atividades com exposição ao benzeno, nos termos do item 11.2, do Anexo IV da NR-20;

- 10) **ADEQUAR** as instalações elétricas de forma a mantê-las seguras, conforme determina o item 10.4.4, da NR-10;
- 11) **COMPROVAR** a existência de área exclusiva e adequada para o armazenamento de amostras coletadas, nos termos do item 10.1 do Anexo IV da NR-20;
- 12) **ELABORAR** procedimentos operacionais de trabalho para as atividades desenvolvidas no estabelecimento, nos termos do item 8.1 do Anexo IV da NR-20;
- 13) **CAPACITAR** os empregados, em atendimento ao item 1.7.1, da NR-01, obedecendo à carga horária e conteúdo programático estabelecidos na NR-20;
- 14) **PROVIDENCIAR** a assentos com encosto para a utilização dos frentistas, em atendimento ao item 17.6.7, da NR-17;
- 15) **DOTAR** a o lavatório da instalação sanitária de material para a limpeza e enxugo ou secagem das mãos, nos termos do item 24.3.4, da NR-24;
- 16) **COMPROVAR** a existência de área exclusiva e adequada para o armazenamento de amostras coletadas, nos termos do item 10.1 do Anexo IV da NR-20;

Para o caso de descumprimento das obrigações de fazer e/ou não fazer contidas nos itens anteriores, o *Parquet* requer, com base no artigo 11 da Lei n. 7.347/85, a imposição de multa coercitiva (astreintes) de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por obrigação descumprida, **por réu (incidente sobre o réu que porventura descumprir a obrigação), e a cada constatação**, a ser revertida, com fulcro nos artigos 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85, em favor de entidade ou órgão beneficiado apontado pelo Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a reconstituição dos bens lesados, ou, em favor do Fundo de Promoção ao Trabalho Decente — FUNTRAD, CNPJ 18.296.123/0001-87, instituído pela lei estadual de n. 12.536/2011, ou a outro fundo que porventura venha a ser criado ou indicado pelo Ministério Público do Trabalho, não se podendo olvidar que o valor das multas a serem fixadas deve cumprir caráter pedagógico e coercitivo, a fim de efetivamente desestimular o réu à prática das condutas violadoras da dignidade humana até então cometidas.

6. DOS PEDIDOS DEFINITIVOS

a) A concessão da tutela antecipada de urgência, em sede liminar, bem como sua confirmação por ocasião da sentença, condenando os réus ao cumprimento das obrigações de fazer e não fazer **acima articuladas**, sob pena de pagamento da multa acima requerida, a ser revertida em favor de entidade ou órgão beneficiado apontado pelo Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a reconstituição dos bens lesados, ou, caso esse Juízo assim não entenda, sucessivamente, em favor do FUNTRAD — Fundo de Promoção do Trabalho Decente, CNPJ 18.296.123/0001-87, instituído pela Lei estadual n. 12.536/2011;

b) Não sendo concedida a tutela antecipada, sejam os pedidos elencados a título de tutela provisória acolhidos como definitivos, sendo julgados procedentes, fixando-se a multa cominatória listada no mesmo tópico (incidente sobre o réu que porventura descumprir a obrigação), a ser revertida em favor de entidade ou órgão beneficiado apontado pelo Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a reconstituição dos bens lesados, ou em favor do Fundo de Promoção do Trabalho Decente (FUNTRAD), CNPJ 18.296.123/0001-87, instituído pela Lei estadual n. 12.536/2011 ou outro fundo que porventura venha a ser criado ou indicado pelo Ministério Público do Trabalho.

c) A condenação de cada Réu ao pagamento de indenização a título de danos morais coletivos, que deverá ser corrigida até a data do efetivo recolhimento, no importe de **R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais)**, a ser revertida em favor de entidade ou órgão beneficiado apontado pelo Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a reconstituição dos bens lesados, ou, caso esse Juízo assim não entenda, sucessivamente, em favor do Fundo de Promoção do Trabalho Decente (FUNTRAD), CNPJ 18.296.123/0001-87, instituído pelo lei estadual de n. 12.536/2011, ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nos termos dos artigos 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85.

7. DOS REQUERIMENTOS FINAIS

Requer, por fim:

a) A citação do réu para, querendo, contestar a presente ação civil pública, sob pena de revelia e confissão;

b) Que não seja designada audiência inicial, exceto se a demandada formalizar requerimento manifestando interesse na celebração de acordo, nos termos do art. 6º do ATO N. 11/GCGJT, de 23 de abril de 2020, e do artigo 1º e 5º da Recomendação n. 5/2019 da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho;

c) A realização de todos os atos exclusivamente na forma telepresencial (Juízo 100% Digital), em conformidade com a Resolução Administrativa TRT5 n. 38/2021 e a Resolução CNJ n. 345, de 9 de outubro de 2020;

d) A produção de todos os meios de prova em direito admitidos, em especial as anexadas a esta exordial, sem prejuízo de outras que eventualmente se façam necessárias no curso do processo;

e) A condenação do reclamado ao pagamento das custas, despesas processuais e demais cominações legais;

f) A observância das prerrogativas processuais do MPT (prazos processuais diferenciados nos termos da lei processual) e a intimação pessoal dos atos processuais proferidos no presente feito, via sistema, conforme art. 18 a 20, da Resolução n. 1589/2013, do TST, e art. 5º, da Lei n. 11.419/2006;

Atribui à causa o valor de R\$ 300.000,00 (trezentos mil de reais).

Nesses termos, pede deferimento.

PRT da 5ª Região — PTM de ITABUNA/BA, data da assinatura.

ANDRÉ MAGALHÃES PESSOA
Procurador do Trabalho

Ação Civil Pública para Adequação do Meio Ambiente do Trabalho e Defesa do Trabalho Seguro, Ajuizada em Face de Cooperativa de Garimpeiros do Médio Alto Uruguai Ltda. e da Coletividade de Garimpeiros que Produzem sob o Manto da Coogamai, com Utilização da Tese Processual da Viabilidade da Tutela Coletiva Passiva

Antônio Bernardo Santos Pereira

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA
VARA DO TRABALHO DE FREDERICO WESTPHALEN**

Resumo da ação: Trabalhadores estão morrendo na mineração por descumprimento de normas básicas de segurança no trabalho, em especial as relacionadas ao uso de explosivos. A COOGAMAI e seus cooperados tentam se eximir da responsabilidade num “jogo de empurra”. É necessário impor a aplicabilidade das normas de saúde e segurança do trabalho para que os trabalhadores terminem suas jornadas de trabalho vivos e inteiros, além de responsabilizar os que lucraram com a prestação do trabalho inseguro.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO – PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE PASSO FUNDO, (...), pelo Procurador do Trabalho signatário, a ser intimado pessoalmente nos autos no endereço supra, consoante o artigo 18, inciso II, alínea “h”, da Lei Complementar n. 75/93, vem à presença de Vossa Excelência, no desempenho das funções que lhe são outorgadas pelos artigos 127 e 129, inciso III, ambos da Constituição da República, combinados com os artigos 1º, 5º e 6º, inciso VII, alíneas “a” e “d”, e artigo 83, incisos I e III, todos da Lei Complementar n. 75/93, e o artigo 5º, § 6º, da Lei 7.347/85, e com base no permissivo do artigo 876 da CLT, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

**com pedido de tutela provisória de urgência e de evidência
(art. 294, 295 e 300 do CPC)**

em face da **COOPERATIVA DE GARIMPEIROS DO MÉDIO ALTO URUGUAI LTDA. – COOGAMAI, (...)** e **DA COLETIVIDADE DE GARIMPEIROS QUE PRODUZEM SOB O MANTO DA COOGAMAI**, por esta representados.

I – DOS FATOS.

É fato notório que a mineração de ametista é a atividade produtiva preponderante na região do Médio Alto Uruguai — Norte do RS, que abrange os municípios de Iraí, Frederico Westphalen, Ametista do Sul, Alpestre, Rodeio Bonito e Planalto, em região de cerca de 300 km²,

com cerca de 500 áreas de garimpo de ametista (minas), das quais em torno de 200 estariam ativas atualmente⁽¹⁾.

Segundo os dados do último anuário mineral do Rio Grande do Sul divulgados pela Agência Nacional de Mineração — ANS⁽²⁾, só a cidade de Ametista do Sul teve produção comercializada anual em valores de R\$ 66.520.000,00 (sessenta e seis milhões e quinhentos e vinte mil reais) em 2013 à R\$ 30.804.000,00 (trinta milhões, oitocentos e quatro mil reais) em 2018.

Já o valor da produção bruta na região de atuação da COOGAMAI, de 2010 à 2021, totaliza mais R\$ 1.200.000.000,00 (um bilhão e duzentos milhões de reais), segundo vem sendo noticiado⁽³⁾. Ressalte-se que a diferença dos dados dessa notícia para a de cima está no fato de que o faturamento de mais de um bilhão de reais alcança toda a área de atuação da COOGAMAI, não só o Município de Ametista do Sul, além de ser de período superior. Consta do respectivo gráfico⁽⁴⁾:

(...)

Ressalte-se que a COOGAMAI já afirmou que sequer tem conhecimento efetivo da quantidade de ametista efetivamente extraída nos garimpos que possui Permissão de Lavra Garimpeira (PLG), de forma que o volume total dos negócios é realizado a partir dos dados disponíveis nos entes públicos, com grande incidência de subnotificação, razão pela qual as estimativas acima estão aquém dos valores efetivamente praticados.

O fato é que a produção na região da COOGAMAI **é de cerca de cinco mil toneladas de ametista ao ano**, conforme indicado nos autos

(1) Segundo o *site* da COOGAMAI haveria cerca de 200 garimpos em atividade, a conferir: “500 garimpos cadastrados na cooperativa — 200 estão em atividade, a maioria (75%) concentrados em Ametista do Sul e Planalto” (https://coogamai.com.br/?page_id=847). Acesso em: 09 mar. 2023 às 9:37.

(2) Disponível em: <https://www.gov.br/anm/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/serie-estatisticas-e-economia-mineral/anuario-mineral/anuario-mineral-estadual/rio-grande-do-sul/anuario-mineral-estadual-rio-grande-do-sul-2018-ano-base-2017>. Acesso em: 09 mar. 2023 às 9h44.

(3) *Site*: <https://www.conselhoemrevista.inf.br/artigo-geologia-e-minas-ed142>. Acesso em: 07 mar. 2023 às 19h23

(4) *Site*: <https://www.conselhoemrevista.inf.br/artigo-geologia-e-minas-ed142>. Acesso em: 07 mar. 2023 às 19h23.

de infração de n. 21.901.784-1, sendo o quilo de ametista comercializado atualmente entre R\$ 1.500 à R\$ 3.000,00 nos garimpos, conforme noticiado⁽⁵⁾. Como cada tonelada possui mil quilos, pode-se estimar que a venda das ametistas brutas produzidas na região importe, ao todo, faturamento anual entre R\$ 7.500.000,00 (sete bilhões e quinhentos milhões de reais) e R\$15.000.000,00 (quinze bilhões de reais).

Ainda que se considere a estimativa mais modesta de faturamento dos garimpeiros da região, há valores de sobra para permitir que a atividade seja realizada dentro dos parâmetros de segurança regulamentares.

Toda a atividade produtiva de garimpos de ametista na região de Ametista do Sul está concentrada sob o manto da Cooperativa de Garimpeiros do Médio Alto Uruguai Ltda (COOGAMAI), cooperativa oriunda de antiga associação de garimpeiros independentes da região que formalmente é detentora de todas as Permissões de Lavra Garimpeira (PLG) da região e, também formalmente, seria responsável por garantir que os mais de 200 garimpos da região atuem dentro dos parâmetros de segurança. Consta do próprio sítio eletrônico da COOGAMAI⁽⁶⁾:

(...)

Como se nota do resumo feito pela própria COOGAMAI, tal instituição assumiu para si o ônus de obter todas as “burocracias” relacionadas às atividades de garimpo da região, repassando aos cooperados (garimpeiros, ou produtores) a Permissão de Lavra Garimpeira para poderem atuar “legalmente”.

A chamada “burocracia” nada mais é do que o cumprimento da legislação de segurança na atividade de mineração, como licenças ambientais, permissão para produção de explosivos (TR), autorização para utilização e transporte de explosivos (CR), supervisão técnica da produção realizada, incluindo das explosões, mapeamento geológico para explosão segura, plano de fogo, medidas de emergência, dentre outras.

(5) “Na parte mais baixa da cadeia, estão os garimpeiros. Cada quilo de ametista bruta vendido por eles custam entre R\$ 1,5 mil e R\$ 3 mil. A variação depende da qualidade da pedra. Leva-se em conta a intensidade de cor, limpidez e formato da pedra. O chamado “pião”, cuja ponta forma um hexágono perfeito, são as prediletas.” Disponível em: <https://www.correio24horas.com.br/noticia/nid/ametista-em-garimpo-na-bahia-atrai-mercado-ilegal-de-indianos-chineses-e-japoneses/>. Acesso em: 09 mar. 2023 às 16h03.

(6) Disponível em: https://coogamai.com.br/?page_id=847. Acesso em: 09 mar. 2023 às 9h54.

A prática, no entanto, demonstra o sistemático descumprimento das normas de saúde e segurança, tendo a COOGAMAI se constituído como mero resolvidor de entraves burocráticos relativos a licenças e permissões, sem efetivamente garantir que as atividades de garimpo sejam realizadas de acordo com as normas de segurança aplicáveis. A situação é perfeitamente descrita pelo Relatório de Análise de Acidente de Trabalho produzido pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (OS:11036614-0 RI:31108938-0):

(...)

Sobre o tema, chama a atenção que a COOGAMAI possui apenas 5 empregados e, atualmente, consta com apenas um engenheiro de minas para a supervisão dos mais de 200 garimpos, o que torna a tarefa de efetiva supervisão humanamente impossível. Frise-se que por diversos meses de 2022 a COOGAMAI sequer possuía engenheiro responsável, tendo em vista que o então ocupante do cargo se exonerou após o CREA/RS ter sido instado pela fiscalização trabalhista a averiguar a forma como a fiscalização seria meramente “formal”. Sobre o tema, faz-se menção a outro irretocável Relatório de Análise de Acidente de Trabalho (OS:10665234-6 RI:30741940) anexo aos presentes autos, produzido pelo pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho do MTE. Resta evidente que sequer o quadro mínimo de trabalhadores em Saúde e Segurança é possuído. Cita-se o mesmo relatório (OS:10665234-6 RI:30741940): (...)

Além da incapacidade de corpo técnico para realizar as atividades que a COOGAMAI pretenderia, chama atenção a evidente incapacidade financeira para tanto. O capital social da Cooperativa é de meros R\$ 30.000,00 (trinta mil reais), como se nota da cláusula décima segunda do Estatuto Social em anexo⁽⁷⁾. A própria COOGAMAI já se declarou “instituição paupérrima” ao MPT, como se nota de petição de 13 de julho de 2022 (em anexo): (...)

Os balanços financeiros da COOGAMAI indicam o absoluto subfinanciamento de suas atividades por parte dos cooperados, tendo sido esclarecido ao MPT que a contribuição de cada cooperado equivale a uma pequena proporção de sua produção, sem que a Cooperativa realize qualquer tipo de controle sobre os valores efetivamente devidos (em anexo, segue petição da COOGAMAI com tabela das contribuições recebidas).

(7) Disponível em: <https://coogamai.com.br/wp-content/uploads/2022/11/estatutonovo.pdf>. Acesso em: 09 mar. 2023 às 11:01.

O que se nota é uma escolha política da Cooperativa e de seus cooperados de manter o subfinanciamento da atividade, de forma a tanto justificar o descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho por ausência de verbas disponíveis pela COOGAMAI quanto a criar um manto de proteção dos garimpeiros (em especial os de grande produção), de forma a que estes não venham a ser responsabilizados pelos descumprimentos de normas de saúde e segurança dentro de suas atividades produtivas.

O quadro atual das atividades nos garimpos da região é de total descumprimento das normas mais básicas de saúde e segurança do trabalho nos mais de 200 garimpos da área de atuação da COOGAMAI.

A começar por ausência de corpo técnico especializado, como já narrado, inexistindo CIPAMIN e SESMT adequada para o grau 4 de risco.

O labor com explosivos, essencial para a atividade de mineração, vem sendo realizado de modo completamente irregular, por qualquer aspecto que a questão possa ser analisada.

A fabricação de explosivos por parte da COOGAMAI ou de qualquer um de seus cooperados deveria ser precedida de Título de Registro (TR) emitida pelo exército brasileiro. **Já a utilização e o transporte dos explosivos deveriam** ser precedidos do Certificado de Registro (CR) por todas as pessoas físicas ou jurídicas que atuam com tais atividades no campo da mineração, conforme regramento específico (a Portaria n. 18-D Log, de 07 de novembro de 2005). A atividade com explosivos deveria, ainda, seguir todas as medidas de proteção previstas tanto nas normas trabalhistas quanto nos regramentos do exército.

A prática, no entanto, demonstra o total descaso com as normas na fabricação, transporte e manejo dos explosivos.

As sucessivas vistorias da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SRT — MTE), que ensejaram os autos de infração e relatórios de análise de acidente que embasam a presente **ação** (em anexo) demonstram que **é comum a fabricação clandestina**, dentro dos próprios garimpos, dos explosivos (pólvora negra) utilizados na atividade de mineração.

A ausência de supervisão técnica (engenheiro responsável atuando diretamente em cada garimpo) faz com que as explosões ocorram em um cenário de “tentativa e erro”.

Não há a elaboração de plano de fogo ou de estudo geológico em cada garimpo para garantir que as explosões se deem de forma segura. Como consequência lógica, quem opera os explosivos também não tem como seguir qualquer plano de fogo. Não há plano de emergência de forma a automatizar medidas de controle para o caso de acidentes. É frequente, ainda, que o operador de fogo (que formalmente deveria ter Carta Blaster e treinamento para tanto) não tenha passado por todas as etapas legais de treinamento hábil para tal atividade. É comum, aliás, que as detonações ocorram com um único trabalhador, muitas vezes sem qualquer qualificação, e sem comunicação com outros para providenciarem socorro em caso de emergência.

As instalações elétricas para a detonação costumam ser realizadas de modo precário, ampliando a condição de insegurança do trabalho exercido.

Há ausência de criação de Programa de Gerenciamento de Risco de cada uma das unidades produtivas (garimpos), o que também impede que haja o correto planejamento e uso de equipamentos de proteção coletiva e de equipamentos de proteção individual.

Por fim, a ausência da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes em Mineração (CIPAMIN) e de Serviços Especializados em Medicina e Segurança do Trabalho (SESMT), impede que haja verdadeiro estudo dos acidentes já ocorridos, de forma evitar a repetição dos infortúnios ou a minoração dos efeitos maléficis dos mesmos.

Esse cenário caótico de desprezo às normas de segurança na mineração vem ocasionando mortes dos trabalhadores no garimpo, além de diversos outros acidentes, com repercussões gravíssimas, como amputações e/ou perda de movimento de membros.

Segundo informações da própria COOGAMAI, **entre outubro de 2002 e março de 2022, houve a morte dos trabalhadores FRANCISCO FREITAS (no garimpo de GILMAR CESAR LEITE e GILVANE LUCIETTO), EDER DE MORAES (no garimpo de ROMALINO CARGNIN e FLAVIO CADENA), SÍDIO RAFAEL MACIEL (no garimpo de LIVONIA TEREZINHA DE ALMEIDA) e DILSOMAR KOVALESKI e ELEMAR ISMAEL GEMELLI (nas suas próprias unidades produtivas).**

Os documentos produzidos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho do MTE nos últimos anos (autos de infração e termos de interdição em anexo) dão um demonstrativo de como os sucessivos descumprimentos das normas relacionadas aos explosivos ocasionam as mortes dos trabalhadores. Cita-se, inicialmente, o TERMO DE INTERDIÇÃO n. 4.036.471-2 de 2019: (...)

O trabalhador Jacson Fernando Silva Coimbra faleceu ejetado de veículo improvisado a partir de peças de trator para transporte de pedras, morrendo esmagado pelo veículo que tombou sobre seu corpo. A ejeção só foi possível pela ausência de cinto de segurança. Corrobora com o acidente a ausência de EPC e EPIs como cinto de segurança, calçado fechado para facilitar a direção, existência de curso específico para operar aquele tipo de máquina, evidente improvisação do veículo, dentre outros. O ocorrido está perfeitamente descrito no relatório anexo (OS:11036614-0 RI:31108938-0) demonstra a completa precariedade da forma como o trabalho é exercido.

A morte do trabalhador Sidio Rafael Maciel foi devidamente esclarecida pelo Relatório de Análise de Acidente OS:11143007-0 RI:31207078-0, também em anexo. O relatório demonstra fielmente a contribuição de cada irregularidade para o resultado acidente de trabalho com morte. A morte decorreu de eletrocussão por improvisos (“gambiarras”) no sistema elétrico de denotação, mas poderia muito bem ser por decorrência de detonação. Cita-se o impecável relatório do Auditor-Fiscal do Trabalho: (...)

A leitura do referido relatório revela três fatos com relevância jurídica: a) o de que as áreas abrangidas pelas Cooperativa alcançam não só cooperados como também terceiros que atuam em cessão irregular das atividades; b) o desprezo das normas de saúde e segurança vem causando diversos acidentes, com graves repercussões à saúde e à segurança dos trabalhadores; e c) a insegurança na realização das explosões alcança também minas objeto do “turismo de garimpo”, expondo a saúde e integridade física não só dos trabalhadores do garimpo como também dos trabalhadores do turismo de minas e terceiros (visitantes da região).

Desde já se esclarece que o objeto principal da presente ação é a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores dos garimpos, mas a indivisibilidade do meio ambiente do trabalho, em especial das minas, faz com que se observe que as condutas perigosas colocam também em risco a vida dos visitantes das minas, no chamado “turismo de garimpo” que vem crescendo na região.

O cenário de total descumprimento de normas para a fabricação e detonação de explosivos, com trabalhadores sem qualificação e sem experiência, sem plano de emergência e plano de fogo, sem separação das áreas das minas, torna possível que um acidente de trabalho tenha repercussão não só nos trabalhadores envolvidos diretamente na atividade de garimpo, como também nos trabalhadores no setor de turismo e nos grupos de turistas que fazem expedição na região, com potencialidade catastrófica de danos.

Ainda, a existência de cessão irregular do direito de explorar os garimpos de cooperados para terceiros aumenta a complexidade do problema que aqui se encontra. A própria Cooperativa repassa suas licenças para os cooperados sem fiscalizar se há o cumprimento das condicionantes autorizativas dessas licenças. O fato dos cooperados cederem as minas para terceiros, sem qualquer critério, apenas reforça a facilidade e lucratividade de que a exploração do garimpo ocorra sem cumprimento das normas trabalhistas, em prejuízo ao trabalhador na ponta da cadeia produtiva.

A fiscalização trabalhista ainda verificou a existência de fábricas clandestinas que improvisam a fabricação da própria pólvora, o que resultou na Interdição de n. 4.036.471-2, por se tratar de fabricação em condições de completa precariedade, sem utilização de mão de obra qualificada, sem supervisão técnica e sem o mínimo de controle de qualidade.

De resto, foi constada a existência de descumprimento de interdições, bem como a supressão na apresentação de documentos a fiscalização do trabalho, o que só piora o cenário de risco iminente.

Com a finalidade de facilitar a visualização das infrações objeto da presente ação, segue tabela com as infrações, o número do auto de infração realizado, data de lavratura do ato e artigos que embasam a infração:

(...)

O descumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho é absolutamente sistemático na atividade de garimpo e vem sendo objeto de atuação do Ministério Público do Trabalho ao longo dos anos, em especial no PP n. 00010.2006.04.001/6-52 em que foram firmados sucessivos Termos de Ajuste de Conduta com a finalidade de regularizar a forma como o trabalho é prestado nos Garimpos. Cita-se, além de compromisso assumido pelo Município de Ametista do Sul em 1997, o TAC 54/2008 firmado com a COOGAMAI, e o TAC aditivo n. 7/2018 (anexos) que, se integralmente cumprido, teria sanado os problemas atualmente vigentes.

Os Termos de Ajuste de Conduta firmados com o Ministério Público do Trabalho, no entanto, têm se mostrados inócuos aos efeitos pretendidos. Isso porque a sanção prevista ao termo é a aplicação de multa em pecúnia direcionadas exclusivamente à COOGAMAI, signatária do TAC. Ocorre que a proposital falta de financiamento da Cooperativa (por decisão política da Cooperativa e dos cooperados), retira o caráter inibitório da multa. Ainda, o subfinanciamento voluntário da COOGAMAI faz com que as multas acordadas fiquem em patamar muito menor ao mínimo necessário para dar caráter efetivamente inibitório para as sanções.

Ademais, a própria COOGAMAI já informou ao MPT (petição em anexo) que gostaria de renegociar os TACs para que a multa fosse diretamente para o cooperado que fizesse as infrações.

Como será visto adiante, reputa-se mais adequado que a aplicação de multa diretamente aos garimpeiros (coletividade produtiva) seja realizada com controle de legitimidade “open iuris” da COOGAMAI, como forma de vincular todos os garimpeiros que atuam sob as permissões de lavra garimpeira de titularidade da COOGAMAI.

A presente ação, portanto, se faz necessária para vincular, não só a pessoa Jurídica da Cooperativa para cumprir as obrigações para as quais foi criada, mas também para vincular todos os garimpeiros que atuam sob o véu da COOGAMAI, de forma que a atividade produtiva (e muito lucrativa), seja prestada com respeito à integridade física dos trabalhadores nos garimpos.

Assim, não restou outra alternativa ao Ministério Público do Trabalho que não o ajuizamento da presente ação para forçar tanto a Cooperativa ré, quanto todos aqueles que exercem atividades de garimpo em áreas de suas licenças por meio de contratos formais (cooperados) ou informais (terceiros) a respeitarem as normas legais de saúde e de segurança do trabalho, além de pagar indenização por danos morais pelos prejuízos já causados.

II – DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. ADMISSIBILIDADE DA TUTELA COLETIVA PASSIVA. REPRESENTATIVIDADE ADEQUADA. EXTENSÃO DOS EFEITOS DA DECISÃO A TODOS OS GARIMPEIROS INTEGRANTES DA COLETIVIDADE DEMANDADA

A presente ação é dirigida tanto à COOGAMAI diretamente quanto à coletividade de garimpeiros, cooperados ou não, que atuam nas áreas de

permissão de lavra garimpeira de titularidade da COOGAMAI. Assim, a COOGAMAI possui tanto legitimidade direta para responder por seus atos, quanto a legitimidade extraordinária para representar os garimpeiros (cooperados ou não) que atuem nas suas áreas de permissão de lavra garimpeira (PLG).

Como já narrado, a COOGAMAI não realiza diretamente atividade garimpeira. Ao revés, trata-se de entidade que obtém a Permissão de Lavra Garimpeira (PLG) para que os seus cerca de 1500 cooperados, além de terceiros com vínculos informais, atuem como garimpeiros nos mais de 200 garimpos que a COOGAMAI tem permissão de atuar.

Sobre o tema, convém citar a própria descrição da criação da COOGAMAI em seu site (https://coogamai.com.br/?page_id=847): (...)

Em síntese, a COOGAMAI é a detentora das permissões de mineração, que são repassadas para mais de 200 empreendimentos garimpeiros titularizados por pessoas físicas ou jurídicas formalmente (cooperados) ou informalmente (sublocatários).

O presente caso, portanto, envolve não só graves violações do meio ambiente de trabalho, com sucessivas mortes e amputações de trabalhadores, **como também uma coletividade difusa dos causadores de dano, sendo imperioso admitir a tutela coletiva passiva como único meio hábil a tutelar de forma eficaz e abrangente as situações coletivas passivas.**

De início, note-se bem que a possibilidade de **defesa coletiva de direitos** é expressamente reconhecida pelo art. 81, parágrafo único, do CDC, em se tratando de direitos coletivos. **Não há qualquer limitação legal ao prever a tutela coletiva dos direitos quanto à coletividade ser representada no polo ativo ou passivo. Assim, não se pode deixar de admitir o processo coletivo passivo.**

Desta maneira, conforme registra a Antônio Gidi, o processo coletivo passivo tanto quanto o ativo tem o potencial de proporcionar significativa economia processual e facilitar o acesso à justiça, além de contribuir positivamente com a harmonização dos julgados⁽⁸⁾.

(8) GIDI, Antônio. *A class action como instrumento de tutela coletiva dos direitos* — as ações coletivas em uma perspectiva comparada. São Paulo: RT, 2007. p. 391.

O presente processo envolve os mais de 1500 garimpeiros que atuam nas áreas de licenças da COOGAMAI formalmente, além de um número incerto dos que atuam informalmente na mesma área,

Caso não admitida a ação coletiva passiva, teriam de ser acionados absolutamente todos os 1500 Cooperados da COOGAMAI para que fossem cumpridos os direitos que aqui se esperam. Ainda assim, a prática de cessão informal na atuação do garimpo por parte dos Cooperados poderia tornar ineficaz as 1500 ações, permitindo a continuação do ilícito, com perpetuidade dos riscos à integridade física e a vida dos trabalhadores. Ademais, tal situação fragilizaria bastante a tutela coletiva, havendo ainda riscos de decisões contraditórias sobre o mesmo tema, em prejuízo ao princípio da isonomia.

Logo, a admissão da legitimação extraordinária da COOGAMAI no polo passivo, para representar todos os garimpeiros, tem o condão de propiciar verdadeiro acesso à justiça (art. 5º XXXV, CF/88), solucionando eficazmente o conflito existente.

De outro lado, a efetiva defesa da coletividade acionada se dá com a existência de representante adequado (legitimado extraordinário) no polo passivo, que têm toda aptidão para defender os interesses da coletividade acionada.

Nessa linha, não há como afastar a possibilidade da ação coletiva passiva no processo civil brasileiro.

Inicialmente, tem-se que há súmula do próprio TST entendendo viável a defesa dos substituídos, em ação rescisória, pelo sindicato autor da demanda originária, conforme Súmula n. 406, item II:

II – O Sindicato, substituto processual e autor da reclamação trabalhista, em cujos autos fora proferida a decisão rescindenda, possui legitimidade para figurar como réu na ação rescisória, sendo descabida a exigência de citação de todos os empregados substituídos, porquanto inexistente litisconsórcio passivo necessário .

Ora, nessa hipótese os substituídos poderão ter sua esfera jurídica diretamente atingida pela Ação Rescisória, porém sua intervenção no feito não é necessária, ante a existência do ente sindical — que, aliás, promoveu a ação originária —, havendo aqui nítida hipótese de ação coletiva passiva aceita tranquilamente pela jurisprudência.

Além dessa situação, há ainda o dissídio coletivo econômico e dissídio de greve, em que não se verifica cizânia em aceitar a validade e efetividade do processo coletivo passivo.

No dissídio de greve, não é incomum que seja exarada ordem do tribunal para que os trabalhadores retornem ao trabalho (em casos de abusividade), sendo que apenas o sindicato atua no processo, em legitimação extraordinária passiva quanto aos trabalhadores integrantes da categoria. Perceba-se que a ordem de voltar ao trabalho é dirigida aos trabalhadores (o sindicato não é empregado da empresa e não pode voltar ao trabalho), satisfazendo-se, contudo, a Justiça do Trabalho com a presença apenas do ente sindical.

Outrossim, nos dissídios econômicos promovidos contra sindicatos de empresas ou federações patronais, eventuais obrigações criadas por meio da sentença normativa atingirão toda a categoria composta de diversas empresas, sendo que não se exige a citação de todas elas para a validade e eficácia das normas produto do processo, dispostas na sentença normativa.

Em todos esses casos nunca se questionou a possibilidade de ação coletiva passiva. Caso esta fosse incompatível com o sistema processual, não deveriam ser admitidas.

A ação coletiva passiva, com efeito, é um meio necessário para promover o verdadeiro acesso à justiça, sendo que sua inadmissão violaria frontalmente a regra constitucional de que nenhum conflito poderá estar imune à apreciação do Poder Judiciário (art. 5º, XXXV, CF/88).

Há conflitos, como o presente, que não podem ser resolvidos a contento sem que a coletividade violadora de direitos seja representada por outro ente com legitimação adequada, sob pena de ineficácia de uma atuação dirigida a cada um dos garimpeiros.

A ação coletiva passiva é aceita no sistema norte-americano de tutela coletiva, como evidencia Rafael Caselli Pereira⁽⁹⁾:

“A notoriedade dos estudos de *Story* repercutiu na Suprema Corte norte-americana que, em 1842, promulgou uma *equity rule*, admitindo expressamente o litígio de grupo.

(9) PEREIRA, Rafael Caselli. Ação Coletiva Passiva (*Defendant Class Action*) no Direito Brasileiro. *Processos Coletivos*, Porto Alegre, vol. 2, n. 3, 1º jul. 2011. Disponível em: <http://www.processoscoletivos.net/revista-eletronica/25-volume-2-numero-3-trimestre-01-07-2011-a-30-09-2011/114-acao-coletiva-passiva-defendant-class-action-no-direito-brasileiro>. Acesso em: 19 ago. 2016.

Conhecida como *Equity Rule 48*, a disposição não fazia distinção entre a existência de coletividade no polo ativo ou passivo da demanda.

Em 25 de abril de 1854, a Suprema Corte do EUA decidiu de forma contrária à *Equity Rule 48*, permitindo, em um *leading case*[16] (*Smith v. Swormstedt*[17]), a vinculação integral de uma coletividade aos termos da sua decisão, incluindo os membros ausentes.

Em 1898, outra ação coletiva, em que a coletividade se encontrava no polo passivo, foi julgada pela Suprema Corte norte-americana, com efeito vinculante à integralidade do grupo. Em *American Steel & Wire Co. v. Wire Drawers' & Die Makers' Unions* o autor, uma empresa privada, ajuizou ação em face de trabalhadores que, em abuso de direito de greve, perturbavam o exercício regular de suas atividades.

Em seu voto, o *MR. Justice J. Hammond* mencionou que uma das características da tutela pretendida pelo autor (*injunction*) era o seu alcance a todo o grupo, independente de haver citação pessoas ou participação no processo e, principalmente, que o seu resultado, de forma natural deveria vincular a todos, indistintamente[18].

No mesmo tom, garantiu o magistrado Hammond a apreciação do mérito da demanda, explicando que o fato de não haver personalidade de sua inclusão no polo passivo, na medida em que, tecnicamente, o processo não era em face da entidade, mas de seus membros, por ela representados. Finalmente, reconheceu o julgador o que seria mais importante em termos de ação coletiva passiva: a coletividade se fazia representar de forma adequada pelas partes trazidas a juízo (pelos líderes no movimento *paredista*), o que daria legitimidade ao caso para prosseguir e vincular a todos de forma coletiva, de acordo com o caso concreto[19].

(...)

Dispensável mencionar que, admitida a demanda coletiva em face da coletividade, ocorrerá o que se denomina de *collateral estoppel*, ou seja, a extensão dos limites subjetivos da coisa julgada material, que não mais se restringirá ao demandado *class member* que teve a sua condição de representante adequado reconhecida). A eficácia atingirá

a todos do grupo, categoria ou classe de pessoas atingidas pelo resultado da demanda, que sofrerão a imposição dos efeitos da sentença.”

Na lição de Ronaldo Lima dos Santos, citando Ada Pellegrini Grinover, o fundamento, no sistema jurídico, para a ação coletiva passiva, também estaria no § 2º do artigo 5º da Lei n.7347/85 e no artigo 107 do CDC⁽¹⁰⁾:

Ada Pellegrini Grinover demonstra entendimento favorável à legitimidade passiva do grupo representado. Lembra a jurista que o § 2º do art. 5º da Lei da Ação Civil Pública possibilita a habilitação dos colegitimados como litisconsortes de quaisquer das partes, autor ou réu, de modo que a demanda também pode ser proposta contra o representante da classe, que, igualmente, figurará no polo passivo da demanda. Demonstra, também, que o representante pode figurar como parte em convenção coletiva de consumo (art. 107 do CDC), cuja lide por ela suscitada terá duas categorias, cada uma em um dos polos da demanda.

Admitida a ação coletiva passiva, é natural que seus efeitos se estendam à coletividade substituída, sendo meio eficaz para impor-lhe deveres, sob pena de revelar-se de pouco utilidade. Nesse sentido, Fredie Didier Jr. e Hermes Zaneti Jr lecionam que *“se a coisa julgada, nestes casos, não vincular os membros do grupo no caso de procedência, este tipo de ação não terá qualquer utilidade”*⁽¹¹⁾.

Nesse sentido, a conclusão de Fredie Didier Jr. e Hermes Zaneti Jr.⁽¹²⁾:

“Não admitir a ação coletiva passiva é negar o direito fundamental de ação àquele que contra um grupo pretende exercer algum direito: ele teria garantido o direito constitucional de defesa, mas não poderia demandar. Negar a possibilidade de ação coletiva passiva é, ainda, fechar os olhos para a realidade: os conflitos de interesses podem envolver particular-particular, particular-grupo e grupo-grupo. Na sociedade de massas, há conflito de massas e conflito entre massas.

(10) SANTOS, Ronaldo Lima dos. “DEFENDANT CL CLAS AS ASS S ACTIONS” – O GRUPO COMO LEGITIMADO PASSIVO NO DIREITO NORTE-AMERICANO E NO BRASIL. In: *Boletim Científico da Escola Superior do Ministério Público da União*, Brasília, a. III – n. 10, p. 139-154 – jan./mar. 2004.

(11) DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., HERMES. *Curso de Direito processual Civil*. Vol. 4. 10. ed. p. 472.

(12) *Op. cit.*, p. 474.

O art. 83 do CDC determina que, para a defesa dos direitos coletivos (lato sensu), **são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela.**

A inexistência de texto legal expresso que confira legitimação coletiva passiva não parece obstáculo indisponível. Conforme já visto, **a atribuição de legitimação extraordinária não precisa constar de texto expresso**, bastando que se a retira do sistema jurídico”.

No mesmo sentido, cita-se, Ricardo José Pereira Brito⁽¹³⁾ que defende a possibilidade de ação civil pública passiva com legitimidade extraordinária verificável pelo Juízo, nos moldes da previsão de Didier Jr. e Zaneti Jr.

Ante todo o exposto, a par da admissão da presente ação civil coletiva, há de ter-se que **todas** as decisões nela tomadas, inclusive as liminares, atingirão, obrigando-os juridicamente, todos os garimpeiros que atuam na área de atuação da COOGAMAI, ora representados pela entidade ré.

2. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER.

2.1. MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Os fatos expostos evidenciam que os garimpeiros afrontaram diversos preceitos constitucionais, legais e regulamentares atinentes às condições de saúde e segurança do trabalho, tornando o habitat laboral inseguro e arriscado.

A Constituição da República dispõe que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (artigo 225, *caput*, CRFB/88).

O meio ambiente apresenta, pelo menos, quatro significativos aspectos: 1) natural; 2) cultural; 3) artificial; e 4) do trabalho⁽¹⁴⁾.

Quanto a este, a Carta Política, detalhando as ações destinadas a garantir a saúde a todos, como dever do Estado (artigo 196, CRFB/88), estabelece

(13) PEREIRA, Ricardo José Macedo de. *Ação Civil Pública no Processo do Trabalho*. 2. ed., rev. ampl. e atual. Salvador: JusPOdivm, 2016. p. 245.

(14) SADY, João José. *Direito do Meio Ambiente do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 18.

que “ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei (...) VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (art. 200 da CRFB/88).

Buscando a concretização do meio ambiente do trabalho sadio e seguro, a Constituição estabelece que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, XXII).

Como é sabido, as normas de saúde, higiene e segurança foram concebidas para assegurar um meio ambiente equilibrado e, na medida do possível, isento de riscos à integridade psicofísica do ser humano. E é somente com a efetiva implementação desse instrumento legislativo que será possível refrear ou prevenir: a) a frequente ocorrência de acidentes; b) o crescente surgimento de doenças ocupacionais; c) o alarmante incremento dos agravos à saúde dos trabalhadores.

Deste modo, o trabalho seguro, hígido e saudável, mais que um princípio, constitui-se em uma obrigação de todo empregador, público ou privado, pois a saúde e a segurança estão entre os direitos fundamentais do trabalhador (artigo 7º, inciso XXII).

Se, nessa matéria, o que está em jogo é a proteção da vida, da saúde e da integridade física dos empregados, a transgressão, por qualquer empregador, das normas alusivas ao tema traduz séria e indesculpável ofensa à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho (fundamentos do Estado brasileiro).

É possível afirmar, portanto, que a interpretação sistemática do disposto nos artigos 1º, 6º, 7º XXII, 170, 196, 200 e 225 da Constituição da República não deixa dúvidas de que a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho foram também alçados a direito fundamental merecedor da tutela prioritária do Estado brasileiro.

Sobre o assunto, adverte, ainda, Raimundo Simão de Melo⁽¹⁵⁾:

“O meio ambiente do trabalho adequado e seguro é um direito fundamental do cidadão trabalhador (*lato sensu*).

(15) MELO, Raimundo Simão. *Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 26-27.

Não é um mero direito trabalhista vinculado ao contrato de trabalho, pois a proteção daquele é distinta da assegurada ao meio ambiente do trabalho, porquanto esta última busca salvaguardar a saúde e a segurança do trabalhador no ambiente em que desenvolve as suas atividades. (...)

É difusa a sua natureza, ainda, porque as consequências decorrentes da sua degradação, como, por exemplo, os acidentes de trabalho, embora com repercussão imediata no campo individual, atingem, finalmente, toda a sociedade, que paga a conta final.”

Recorde-se, ainda, de que o Brasil é signatário da Convenção de n. 155 da Organização Internacional do Trabalho — OIT, promulgada pelo Decreto de n. 1.254/1994, que impôs aos membros aderentes a implantação de uma Política Nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e de meio ambiente de trabalho, estabelecendo, notadamente, obrigações a serem cumpridas pelos empregadores.

De acordo com a referida norma, o ambiente de trabalho deve ser adaptado, na medida do possível, ao trabalhador, e não o contrário. Ainda, todos os empregadores devem responder por ambiente de trabalho sadio, devendo o empregador, quando necessário, ter medidas para lidar com urgências e emergências, conforme prescrição de seus artigos 16, 17 e 18:

“Art. 16 – 1. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho, o maquinário, os equipamentos e as operações e processos que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2. Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os agentes e as substâncias químicas, físicas e biológicas que estiverem sob seu controle, não envolvam riscos para a saúde quando são tomadas medidas de proteção adequadas.

3. Quando for necessário, os empregadores deveriam fornecer roupas e equipamentos de proteção adequados a fim de prevenir, na medida que for razoável e possível, os riscos de acidentes ou de efeitos prejudiciais para a saúde.

Art. 17 – Sempre que duas ou mais empresas desenvolverem simultaneamente atividades num mesmo local de trabalho, as mesmas terão o dever de colaborar na aplicação das medidas previstas na presente Convenção.

Art. 18 – Os empregadores deverão prever, quando for necessário, medidas para lidar com situações de urgência e com acidentes, incluindo meios adequados para a administração de primeiros socorros.”

A corroborar a proteção, em documentos internacionais, do meio ambiente de trabalho, registre-se que o PACTO INTERNACIONAL SOBRE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS estabelece como obrigatórias, em seu art. 12º, medidas necessárias para “a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente” e seu artigo 7º assegura aos trabalhadores “a segurança e a higiene no trabalho”.

A ordem econômica, por sua vez, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, sendo assegurado a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os princípios da defesa do meio ambiente, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego, entre outros insertos na disposição do art. 170 da Carta Magna de 1988.

De outra parte, a Constituição da República consagrou o princípio da função socioambiental da propriedade privada (arts. 5º, XXIII, e 170, III, CF/88). Em virtude desse princípio, a propriedade privada deve ser utilizada de modo a promover as finalidades da ordem jurídica, inclusive mediante condutas positivas.

Visualiza-se, assim, que a normatividade decorrente da Constituição, considerada em sua totalidade (arts. 1º, IV; 5º, XXIII; 7º, XXII; 100, VIII; 170 caput, III, VI; 196 e 225 da CF/88), aponta para a necessidade de real proteção da saúde com trabalhador, com a efetiva redução dos riscos afetos ao meio ambiente laboral, com o que se consegue valorização do trabalho humano. Daí resulta a existência de um bloco constitucional irradiador de normatividade capaz de vincular as condutas dos agentes privados, no sentido de que seja efetivamente garantida a existência de um ambiente de trabalho saudável e adequado.

Ademais, a legislação brasileira consagra o princípio da responsabilidade objetiva e solidária daqueles que causam degradação ambiental, no que convencionou ser chamado de princípio do “poluidor pagador”, decorrente da previsão do art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981 e do art. 942 do Código Civil. Logo, tanto o garimpeiro quanto a COOGAMAI são solidariamente responsáveis pelos danos ao meio ambiente do trabalho que ocorrem em cada garimpo.

Digno de nota que as normas de saúde e segurança do trabalho possuem previsão constitucional, conforme art. 7º, XXII, da CF, com previsão legal no art. 157, I, da CLT. Assim, todo regramento que possua por finalidade proteger o ambiente do trabalho deve ser aplicado por força de lei e da própria Carta Magna.

No caso, como se nota da tabela constante nos fatos, houve o descumprimento do art. 157, I, da CLT pela violação das seguintes normas regulamentares: (...)

A tais normas se somam, respectivamente, as previsões dos arts. 162, 166, 168, §4º, 630, §3º, todos da CLT, também conforme tabela constante nos fatos.

Logo, tem-se por amplamente demonstrada a violação dos direitos ora tutelados, merecendo tutela inibitória por parte do Poder Judiciário para a supressão das lesões e impedimento de novas mortes de trabalhadores.

2. 3. DA CARACTERIZAÇÃO JURÍDICA DOS EXPLOSIVOS USADOS NO GARIMPO E DAS NORMAS JURÍDICAS APLICÁVEIS.

No tópico superior foram justificadas, de modo mais abrangente, a aplicação das normas jurídicas que foram objeto de infração por parte dos garimpeiros com a conveniência da COOGAMAI. A matéria já alcança todo o regramento legal dos explosivos utilizados em mineração.

No entanto, considerando a criativa linha de defesa trazida pela COOGAMAI ao Ministério Público do Trabalho na petição de 30.01.2023 e aos demais órgãos de fiscalização⁽¹⁶⁾, faz-se necessário reiterar o óbvio.

A COOGAMAI vem informando que o uso de pólvora negra na mineração de ametista não seria considerado como explosivo para os termos da legislação presente, razão pela qual não seria necessária a permissão para fabricação de explosivos. De outra sorte, a própria COOGAMAI indica como conquista sua a obtenção de CR junto ao exército para aquisição e manutenção de explosivos, a conferir: (...)

(16) TERMO DE INTERDIÇÃO N. 4.061.273-2. SRT: "Possui ainda um Certificado de Registro (CR) 87371 junto ao Exército Brasileiro onde obteve autorização para fabricar e usar 'artifícios pirotécnicos', novamente figurando como empreendedora responsável por tais atividades. Inconsistências relacionadas a tal CR, que diz respeito a artefatos estranhos àqueles efetivamente usados pela cooperativa, são comentadas em tópico seguinte".

Pois bem.

A qualificação da pólvora utilizada na mineração como explosivo decorre da aplicação direta da NR 19, específica para a fabricação, manuseio, armazenamento e transporte de explosivos. A definição de explosivo vem do item 19.3.1 que considera como explosivo: “material ou substância que, quando iniciada, sofre decomposição muito rápida em produtos mais estáveis, com grande liberação de calor e desenvolvimento súbito de pressão”, sendo que o item seguinte indica que os explosivos devem obedecer às normativas do exército.

A referida norma traz tratamento diferenciado para fogos pirotécnicos no seu anexo I, considerados como “fogos de artifício e outros artifícios pirotécnicos, os artigos pirotécnicos preparados para transmitir inflamação com a finalidade de produzir luz, ruído, fumaça ou outros efeitos visuais ou sonoros normalmente empregados para entretenimento” (item 3.1., “a”, do anexo I da NR-19). Logo, não há como se reconhecer que a pólvora negra usada na mineração é enquadrada como artifício pirotécnico porque a finalidade de tal explosivo é quebrar rochas para possibilitar a mineração e não a iluminação do céu em show de fogos de artifícios.

Já a NR-22, que trata especificamente, de mineração, deixa claro que as pólvoras utilizadas na mineração são explosivos e, como tais, devem ser fiscalizadas e controladas pelo Ministério da Defesa (item 22.21.1.) e sua utilização deve ser precedida por plano de fogo elaborado por profissional habilitado (22.21.3.1.), constando: a) disposição e profundidade dos furos; b) quantidade de explosivos; c) tipos de explosivos e acessórios utilizados; d) sequência das detonações; e) razão de carregamento; f) volume desmontado e g) tempo mínimo de retorno após a detonação.

A norma prevê a existência de um encarregado do fogo (item 22.21.4.1.), responsável pelas seguintes atividades: a) ordenar a retirada dos paíóis ou depósitos, transporte e descarregamento dos explosivos e acessórios nas quantidades necessárias ao posto de trabalho a que se destinam; b) orientar e supervisionar o carregamento dos furos, verificando a quantidade carregada e a sequência de fogo; c) antes e durante o carregamento dos furos, no caso de minas ou frentes de trabalho sujeitas a emanções de gases explosivos, solicitar a medida da concentração destes gases, respeitando o limite constante no subitem 22.28.3.1; d) orientar a conexão dos furos carregados com o sistema de iniciação; e) certificar que não haja mais pessoas na frente de desmonte, antes de ligar o fogo e retirar-se; f) nas

frentes em desenvolvimento, certificar-se do adequado funcionamento da ventilação auxiliar e da aspersão de água; g) certificar-se da inexistência de fogos falhados e, se houver, adotar as providências previstas no subitem 22.21.37 e h) comunicar ao responsável pela área ou frente de serviço o encerramento das atividades de detonação.

Há, igualmente, previsão de que os depósitos de explosivos sigam a regulamentação do Ministério da Defesa, longe do local de acesso de pessoal as galerias e da ventilação principal da mina (22.21.6).

Há regras específicas para transporte dos explosivos, devolução, distância mínima do depósito para trabalhadores não qualificados, estocagem em embalagem original, treinamento específico para trabalhadores que laboram com explosivo (22.21.7 a 22.21.22).

A norma traz, ainda, previsões específicas quanto a vedação de elementos com faísca perto de explosivos (22.21.31), limitação do pessoal na frente de trabalho com explosivos (22.21.36), forma de atuação em caso de suspeita de fogo falhado (22.21.37).

Tais normas vêm sendo diuturnamente desrespeitadas pelos garimpeiros na região, agora com o simplório argumento de que o utilizam não seria “explosivo” e sim “fogo pirotécnico”.

Ressalte-se que a Portaria COLOG/C do Exército n. 092, de 14 de Junho de 2021, caracteriza os explosivos da seguinte forma⁽¹⁷⁾:

“São substâncias ou misturas de substâncias, utilizadas para impulsionar projéteis (ou projetis), granadas, foguetes e mísseis **ou para gerar gases nos dispositivos auxiliares de impulsão**. Ao entrar em combustão, os explosivos propé-lentes ou pólvoras queimam, produzindo grande quantidade de gases, fazendo a impulsão do corpo. Podem ser de dois tipos: química ou mecânica”.

Ato contínuo, indica que a pólvora negra é espécie de pólvora mecânica altamente sensível e perigosa, a conferir:

“II – Pólvoras Mecânicas (**Pólvora Negra** e Composite):

a) são misturas de nitrato de potássio ou de sódio, enxofre e carvão;

(17) Disponível em: http://www.sgex.eb.mil.br/sg8/002_instrucoes_gerais_reguladoras/02_reguladoras/05_comando_logistico/port_n_092_colog_14jun2021.html. Acesso em: 09 mar. 2023 às 14:58.

b) são muito sensíveis ao atrito, chama e calor, fato que as tornam os explosivos mais perigosos para manuseio;

c) são altamente higroscópicas;

d) a pólvora negra, dependendo de sua composição e da granulometria que determinam os seus tipos e suas classes, pode ser empregada em granadas de exercícios, cargas de salva, cargas de ejeção de granadas iluminativas, estopilhas, espoletas, ignição de foguetes, cargas propelentes de foguetes de sinalização, minas terrestres, petardos, estopim e artefatos pirotécnicos;

e) a armazenagem da pólvora negra é perigosa, devendo ser cercada de todos os cuidados preventivos;

f) quando não confinada, é improvável que sua combustão cause efeito explosivo de grande amplitude como o produzido pela detonação dos alto-explosivos;

g) a pólvora negra inicia-se facilmente quando atingida por chama, partículas incandescentes ou descargas de eletricidade estática. É pouco sensível ao choque;

h) a pólvora negra não é afetada por temperaturas moderadamente elevadas, nem está sujeita à combustão espontânea quando mantida nas temperaturas normais de armazenagem;

i) temperaturas superiores a 70°C causam a volatilização do enxofre, provocando alteração da composição química. Entretanto, temperaturas de até 120°C não ocasionam a reação de seus componentes; na sua armazenagem deve-se tomar cuidado especial nas condições de vedação e estanqueidade de suas embalagens, pois a pólvora negra é muito higroscópica;

j) a pólvora negra, na ausência de umidade, tem grande estabilidade química;

k) ambiente com excesso de umidade pode tornar a pólvora negra excessivamente corrosiva, principalmente se ela estiver em contato com aço, latão ou cobre;

l) a pólvora negra à base de nitrato de sódio é mais higroscópica do que a pólvora à base de nitrato de potássio, exigindo, por isto, maiores cuidados durante a sua armazenagem e manuseio."

A Portaria n. 18-D Log, de 07 de novembro de 2005 (em anexo) do Exército Brasileiro, prevê:

“Art. 7º As pessoas físicas e jurídicas que fabriquem, utilizem industrialmente, armazenem, comercializem, importem, exportem, manuseiem e transportem explosivos e/ou acessórios estão sujeitas a registro no Exército Brasileiro.

Art. 8º O registro é formalizado pela emissão do Título de Registro (TR) ou Certificado de Registro (CR), na forma prevista no R-105 e nas Normas Reguladoras da Concessão e da Revalidação de Registros, Apostilamentos e Avaliações Técnicas de Produtos Controlados pelo Exército, aprovadas pela Portaria n. 5-DLog, de 2 de março de 2005. § 1º A fabricação de explosivos, mesmo que seja para consumo próprio, sujeita a pessoa jurídica à obtenção de TR. § 2º No CR ou TR deve constar quais as atividade(s) com explosivos que está(ão) autorizada(s) a ser(em) realizada(s) pela pessoa física ou jurídica da qual trata”.

Também a Portaria n. 56 COLOG de 2017 (anexa) não deixa dúvidas sobre a necessidade de devido registro no Exército das Pessoas Jurídicas que fabricam explosivos.

O fato é que o explosivo utilizado na mineração da pedra ametista em toda a região de atuação da Cooperativa é sujeito ao controle do Exército por ter potencial lesivo, não tendo a Cooperativa nem seus cooperados o Título de Registro que autorize a fabricação de tal explosivo.

Ainda, cada explorador dos mais de 200 garimpos deveria ser titular do seu próprio Certificado de Registro para poder manusear os explosivos na sua própria atividade produtiva, não sendo cabível que a COOGAMAI, que não opera o garimpo, simplesmente ceda seu Certificado de Registro para que outros entes manuseiem os explosivos em seu lugar.

Reitere-se que o efetivo TR para produzir e o CR para manusear explosivos se referem a requisitos meramente formais (que sequer são observados), não elidindo todo aquele que opera com explosivo do dever de obedecer integralmente a legislação de saúde e segurança no trabalho, o que não vem sendo cumprido.

Assim, para evitar que o labor precário com explosivo ocasione novos acidentes com resultados catastróficos, faz-se necessária a adoção de tutela específica por parte da Justiça do Trabalho para corrigir as irregularidades apresentadas.

2.4. DA NECESSIDADE DE EFETIVA IMPLEMENTAÇÃO DAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

As infrações aqui narradas já foram tratadas no tópico principal (2.1), contudo, novos esclarecimentos fazem-se necessários.

As normas de saúde e segurança do trabalho foram criadas com o claro objetivo de garantir a integridade física de todos aqueles que laboram, não sendo admissível que o seu cumprimento se dê no plano meramente formal, sem impacto no plano material, sob pena de total esvaziamento do sentido da norma.

No caso, a COOGAMAI e todos os seus garimpos deveriam ter Comissão Interna de Prevenção em Medicina e Segurança do Trabalho (SEMST) prevista na NR-22 do MTE. Por se tratar de atividade de risco de grau 4 (NR-04), deveriam ter, no mínimo, 5 técnicos de segurança do trabalho, 1 engenheiro de segurança do trabalho, 1 auxiliar de enfermagem e 1 médico em jornada integral, não possuindo tais profissionais.

O quadro, no entanto, ganha novo contorno quando se imaginam as mais de 200 frentes de trabalho em que os garimpeiros se ativam. Cada garimpo sob o manto da COOGAMAI deveria ser alvo de supervisão mínima de engenheiro, além de adequação dos Programas de Gerenciamento de Riscos, SEMST e PCMSO.

Chama atenção, no quesito cumprimento meramente formal, a figura do engenheiro de minas. Conforme fiscalização trabalhista e narrativa perante o MPT, havia no ano passado apenas o engenheiro Anderson Oliveira Silva, cumprindo jornada parcial de 25 horas, o que é absolutamente incompatível com a fiscalização dos mais de 200 garimpos titularizados pela COOGAMAI.

Sobre o tema, cita-se o relatório de fiscalização do MTE: (...)

Reitere-se que a existência de efetiva fiscalização por engenheiro possui diversos amparos normativos, a exemplo do item 22.19.2.1. da NR-22 e item 22.21.10.1., sendo atribuição do engenheiro de minas, conferir periodicamente os depósitos de explosivo, elaborar plano de fogo (22.21.3), dentre outros.

Recentemente, a COOGAMAI informou ter trocado de engenheiro. Esse, no entanto, narrou ser impossível sozinho fazer plano de fogo que atenda às necessidades de todas as minas.

Tal afirmação, no entanto, apenas reforça a necessidade de contratação de outros engenheiros responsáveis, a ponto de poderem efetivamente supervisionar cada unidade produtiva, podendo fazer os programas de segurança (incluindo o plano de fogo e plano de emergência) específico para cada frente de trabalho.

É absolutamente imprescindível a existência de efetiva supervisão de engenheiro de minas em cada unidade produtiva para que o trabalho seja exercido com um mínimo de segurança.

5. DANO MORAL COLETIVO

O dano moral coletivo corresponde à ofensa injusta, e com relevante repercussão no meio social, a direitos fundamentais, sem conteúdo econômico, titularizados por coletividades de pessoas. Na atual quadra do constitucionalismo, não mais se põe em dúvida que a coletividade goza da prerrogativa de titularizar interesses jurídicos, enquanto entidade que sintetiza o homem em sua dimensão social.

O réu e a coletividade de garimpeiros afrontam o ordenamento jurídico (caminho seguro para atingir o bem comum), visando à obtenção de lucro fácil, mas em total desrespeito aos ditames constitucionais atinentes às normas mínimas de proteção ao trabalhador e aos princípios da ordem econômica (art. 170, CF).

Convém ressaltar que em se tratando de dano moral coletivo, a responsabilidade civil é objetiva. Nesse sentido, o artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, trouxe avanço considerável para a doutrina da responsabilidade civil, ao admitir a teoria objetiva para a reparação do dano nos casos disciplinados em lei ou nos casos em que a atividade desenvolvida normalmente pelo autor do dano implicar, por sua própria natureza, risco para os direitos de outras pessoas.

Antes disso, a Lei de n. 6.938/1981, em seu artigo 14, § 1º, já preceituava que “[...] é o poluidor obrigado, independentemente da existência de culpa, a indenizar ou reparar os danos causados ao meio ambiente e a terceiros, afetados por sua atividade” (grifei). Este comando foi legitimado pelo artigo 225 da Constituição Federal, culminando, assim, na adoção da teoria do risco integral em matéria de dano ambiental, inclusive o laboral.

Deste modo, torna-se indiscutível a natureza objetiva da responsabilidade civil imputada ao causador de dano ao meio ambiente, nele incluído o meio ambiente do trabalho.

Quanto ao ônus probatório, é necessário pontuar a prescindibilidade da demonstração factual dos danos morais. É que a afetação da materialidade psíquica da pessoa ou — em se tratando de lesões supraindividuais — de idealidades axiológicas salvaguardadas pelo direito é insuscetível de aferição empírica. O que constitui objeto da prova, nesses casos, é o fato jurídico ilícito gerador do dever de indenizar, sendo o agravo imaterial dedutível *in re ipsa*, ou seja, como mero corolário dos eventos narrados na demanda e verificadas na instrução probatória.

Assim, aquele que vitimar a coletividade nos mais amplos aspectos, quais sejam, meio ambiente, relações de consumo, de trabalho, entre outros, poderá ter que indenizar pela simples ocorrência do dano, seja ele decorrente ou não de dolo ou culpa.

A indenização pelo dano moral coletivo **tem caráter nitidamente punitivo, preventivo e pedagógico, com vistas a obstar de forma efetiva a reiteração da prática ilícita e a perenização dos danos dela decorrentes**, não se confundindo com as reparações individuais.

A condenação à reparação do dano causado à coletividade é imprescindível para garantir a tutela dos interesses metaindividuais trabalhistas. Não basta, pois, a determinação judicial para impedir a prática, a continuação ou reiteração da lesão, sendo necessário punir o infrator, pecuniariamente, para que se repare de forma exemplar o dano social emergente da conduta ilícita pretérita, desestimulando novas transgressões ao ordenamento juslaboral, em atendimento ao caráter preventivo-pedagógico da indenização.

A concessão da tutela judicial, não obstante constitua medida imprescindível com vista a cessar práticas lesivas, voltada para o futuro, não é suficiente, infelizmente, para restaurar o dano já causado e que continua a ser causado à ordem juslaboral e à sociedade.

Conforme XISTO TIAGO DE MEDEIROS NETO, em sua obra *Dano Moral Coletivo*:

“(...) o que se concebe como reparação de dano moral coletivo constitui uma espécie de reação jurídica necessária diante da intolerável lesão de direitos transindividuais,

guardando especificidade e congruência com a racionalidade inerente à tutela desses interesses”.

Desponta, pois, a reparação pelo dano moral coletivo como uma resposta jurídica à aparente vulnerabilidade e inaptidão do sistema, agindo contra a sensação de impunidade e mitigando os efeitos danosos daquela conduta à sociedade, negando-se, pois, a perpetuação de práticas lesivas a bens e valores fundamentais da coletividade.

A conduta manifestamente antijurídica da ré e da coletividade de ofensores causou danos morais e sociais, que clamam por reparação, com a concessão de indenização a ser revertida para a reconstituição dos bens lesados.

No caso em tela, veem-se violados direitos sociais básicos, intrinsecamente ligados à integridade física dos trabalhadores, com sucessivas mortes e amputações pelo simples desrespeito às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

A situação ganha maior gravidade na medida em que os garimpeiros (cooperados da COOGAMAI) utilizam a pessoa jurídica como escudo patrimonial. A Cooperativa firmou sucessivos TACs com o Ministério Público do Trabalho visando corrigir as infrações verificadas. No entanto, esta é subfinanciada pelos garimpeiros, de forma que não possui lastro financeiro para arcar individualmente com indenizações e multas, em que pese a atividade garimpeira nas áreas de suas permissões de lavra movimentem milhões de reais por ano.

Como já narrado, segundo os dados do último anuário mineral do Rio Grande do Sul divulgado (<https://www.gov.br/anm/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/serie-estatisticas-e-economia-mineral/anuario-mineral/anuario-mineral-estadual/rio-grande-do-sul/anuario-mineral-estadual-rio-grande-do-sul-2018-ano-base-2017>, p. 18), só a cidade de Ametista do Sul teve produção comercializada anual em valores de R\$ 66.520.000,00 (sessenta e seis milhões e quinhentos e vinte mil reais) em 2013 à R\$ 30.804.000,00 (trinta milhões, oitocentos e quatro mil reais) em 2018. Tais dados demonstram que a precariedade financeira da COOGAMAI é uma escolha política da Cooperativa e de seus cooperados como forma de se eximirem da responsabilização.

Já o valor da produção bruta na região de atuação da COOGAMAI, de 2010 à 2021 totaliza mais de um bilhão e duzentos milhões de reais segundo noticiado⁽¹⁸⁾, mais precisamente, R\$ 1.127.219.734,83. Ressalte-se que a diferença dos dados dessa notícia para o de cima está no fato de que o faturamento de mais de um bilhão alcance toda a área de atuação da COOGAMAI, não só o Município de Ametista do Sul, além de os valores estarem efetivamente atualizados no último dado.

Pois bem, configurada a responsabilidade da requerida pelos danos causados, impõe-se a averiguação *do quantum debeatur*.

O valor da compensação pecuniária deve, naturalmente, atentar aos critérios usualmente empregados — como extensão da lesão, gravidade da conduta, reprovabilidade do comportamento, porte econômico do infrator etc. —, mas contemplar, outrossim, a tripla funcionalidade, doutrinariamente reconhecida, da indenização dos danos morais coletivos: recompor, prevenir e sancionar.

Assim, no caso dos autos, como parâmetros para o arbitramento do valor da indenização, é possível considerar:

- (a) o alto grau de gravidade da conduta praticado pelo réu;
- (b) a morte de cinco trabalhadores, bem como a existência de incontáveis acidentes com repercussões graves, como amputações, ou menos graves;
- (c) a indiscutível relevância dos bens tutelados nesta ACP;
- (d) a natureza imaterial e indisponível dos bens jurídicos lesados;
- (e) a dimensão transindividual da lesão combatida;
- (f) o intuito de utilização da pessoa jurídica da COOGAMAI para possibilitar a exploração do trabalho sem as condições de segurança adequados;
- (g) a postura atentatória à boa-fé objetiva da COOGAMAI de manter um padrão de capitalização super baixo (capital social de R\$ 30.000,00) como forma de elidir de multas, a despeito de sua produção movimentar dezenas de milhões de reais anualmente;

(18) Site: <https://www.conselhoemrevista.inf.br/artigo-geologia-e-minas-ed142>. Acesso em 07 mar. 2023 às 19h23.

(h) o efeito compensatório, pedagógico e punitivo que se espera da reparação.

Considerando-se, pois, todos os vetores de reparabilidade acima expostos, considera-se como razoável a fixação de indenização em valor não inferior a valor de R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais).

O valor equivale a pouco mais do que dois meses de produção da COOGAMAI do ano de 2013, devidamente corrigido pelo IGP-M da FGV⁽¹⁹⁾.

Já se considerasse a média da estimativa mais otimista de produção constante no campo “dos fatos” dessa petição, o valor pedido equivale a menos do que um dia de produção total de ametista na região em análise⁽²⁰⁾.

Tal indenização, principalmente se atingir os grandes garimpeiros da região, não inibirá a atividade econômica na região, sendo verdadeiro estímulo a que haja a correção futura da forma de atuação (caráter pedagógico) e visa também impedir o lucro decorrente de “dumping social”, qual seja, o lucro indevido decorrente da exploração do trabalho abaixo dos limites legais mínimos de proteção ao trabalho.

É importante que os grandes produtores, que vem auferindo milhões de reais todos os meses com a extração de ametista, sem cumprir com as normas mínimas de saúde e segurança do trabalho, efetivamente arquem com valores de indenização para não terem a impressão de que a ilicitude compensou.

Como pleiteado, a indenização é devida não só pela COOGAMAI diretamente como também por todos os cooperados em regime de solidariedade, devendo a execução recair sobre os grandes produtores, conforme delimitação a ser feita na fase de liquidação conforme dados a serem trazidos nesta fase, como estimativa de produção de cada cooperado fornecido pela COOGAMAI (anexo) cominado com o Relatório Anual de Lavra fornecido pela ANM.

(19) A produção anual de 2013, conforme anuário da ANM, foi de R\$ 66.520.000,00. Atualizado pelo IGP-M até fevereiro de 2023 esse valor equivale à R\$ 144.528.190,26. O que implica em produção mensal (dividido por 12) média de R\$ 12.044.0.015,85 no respectivo ano.

(20) Considerando a produção anula de 5.000 toneladas e o preço de R\$ 1.500 à R\$ 3.000 o quilo do produto para os garimpos, têm-se um faturamento anual médio de R\$ 11.250.000.000,00 (onze bilhões e duzentos e cinquenta milhões de reais). Dividido por 365 dias do ano, totaliza o faturamento diário de mais de R\$ 30.000.000,00 (trinta milhões de reais).

O princípio do poluidor pagador, expresso no art. 14, § 1º, da Lei n. 6.938/1981 c/c art. 942, parágrafo único, do Código Civil, embasa a responsabilidade solidária de cada garimpeiro (cooperado ou não) com a COOGAMAI pelos danos decorrentes das atividades produtivas.

Sucessivamente, requer-se que haja a condenação subsidiária dos produtores (garimpeiros que exploram a atividade produtiva na área da COOGAMAI), de forma proporcional à efetiva produção individual de cada pessoa jurídica/pessoa física.

O valor da indenização deverá ser revertido ao fundo constituído nos moldes do art. 13 da Lei n. 7.347/85 com a finalidade de restituir os bens lesados. Na eventualidade de tal fundo ainda não ter sido constituído quando da liberação de valores, tal condenação deverá ser revertida a instituições ou projetos sociais com pertinência temática ao bem lesado (promoção de trabalho decente, empregabilidade e proteção ao meio ambiente de trabalho no local do dano), a ser indicado pelo MPT no momento próprio com controle de legalidade e moralidade pelo Exmo. Juízo da Execução.

6. TUTELA PROVISÓRIA

O Art. 12 da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985) e o Art. 84 do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078 de 11 de setembro de 1990) preveem a possibilidade de deferimento de mandado liminar, com ou sem justificação prévia.

A medida liminar prevista na ação civil pública é hipótese típica de antecipação de tutela, conforme lição de Humberto Theodoro Júnior⁽²¹⁾:

“(…) Entre nós, várias leis recentes têm previsto, sob a forma de liminares, deferíveis “inaudita altera pars”, a tutela antecipatória, como, por exemplo, se dá na ação popular, nas ações locatícias, na ação civil pública, na ação declaratória direta de inconstitucionalidade etc.”

No compasso da realidade desse microsistema de tutela processual coletiva, exsurge o Novo Código de Processo Civil, Lei n. 13.105/2015, de 16 de março de 2015, em vigência no território nacional desde o dia 18 de março de 2016.

(21) *As inovações do Código de Processo Civil*. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 12.

Tal diploma processual elencou a partir do Título “V” a denominada “Tutela Provisória”, cujas espécies são: Tutela de Urgência (arts. 302 a 310) e Evidência (art. 311). Esta importante técnica processual passou a fundamentar-se sob o rito da urgência e da evidência com o intuito de abrandar os males do tempo e garantir a efetividade da jurisdição.

6.1. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA INAUDITA AUTERA PARTES

Sobre a tutela de urgência, dispõe o art. 300 do CPC:

“Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.”

Tais requisitos encontram-se identificados na presente situação.

No vertente caso, a probabilidade do direito se faz presente no conjunto de normas invocadas nos fundamentos jurídicos e nas provas carreadas pelo MPT, a indicar a alta probabilidade de que a tutela definitiva seja favorável ao Autor, dada a existência de material colhido sob o crivo do contraditório e da ampla defesa.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece uma série de deveres aos empregadores a fim de assegurar um ambiente laboral hígido e seguro. Assim, o art. 157, inciso I, determina que o empregador deve cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; o inciso II, por sua vez, determina que cabe ao empregador instruir os empregados por ordens de serviço quanto às precauções no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; por fim, o inciso III estabelece que cabe ao empregador adotar as medidas que lhe sejam determinadas pelos órgãos competentes.

De forma complementar, a Portaria n. 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego aprovou as Normas Regulamentadoras — NRs relativas à Segurança e Medicina do Trabalho, de observância obrigatória tanto pela iniciativa privada, visando providências de caráter preventivo, a fim de evitar situações como a ocorrida no presente processo. Tais normas foram devidamente demonstradas no presente processo, em especial pela existência de diversas fiscalizações realizadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho, em cumprimento ao art. 21, XXIV, da CF.

Ressalte-se que os autos de infração e os relatórios de acidente de trabalho que embasam a presente ação possuem presunção de veracidade e de legitimidade, conforme art. 374, IV, da CF, o que reforça a probabilidade do direito.

Por seu turno, o perigo de dano é patente, tendo em vista que já houve a morte de trabalhadores decorrentes de condições inseguras de trabalho e o labor continua a ser exercido de forma precária, nada impedindo que novas “fatalidades” venham a ocorrer.

Assim, tem-se por imperioso o deferimento de medida liminar em caráter urgente para regularizar, minimamente, a forma com o labor é exercido nas minas de ametistas da região.

Dessa feita, restam demonstrados os requisitos para deferimento de liminar de urgência.

6.2. DA TUTELA PROVISÓRIA DE EVIDÊNCIA

Já a tutela provisória de evidência, que sempre apresentará natureza satisfativa⁽²²⁾, será admissível, dentre outras hipóteses, quando **o autor trazer prova documental suficiente do fato constitutivo do seu direito**, e a ré não opuser prova apta a gerar dúvida razoável. O artigo 311 do CPC elenca as hipóteses em que será concedida a tutela lastreada em evidência, sendo elas:

I – ficar caracterizado o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório da parte;

II – as alegações de fato puderem ser comprovadas apenas documentalmente e houver tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em súmula vinculante;

III – **se tratar de pedido reipersecutório fundado em prova documental adequada do contrato de depósito, caso em que será decretada a ordem de entrega do objeto custodiado, sob cominação de multa;**

IV – **a petição inicial for instruída com prova documental suficiente dos fatos constitutivos do direito do autor, a que o réu não oponha prova capaz de gerar dúvida razoável.**” (grifou-se)

(22) Segundo lição de HUMBERTO THEODORO JÚNIOR: “Os casos de tutela da evidência são tipicamente hipóteses de antecipação de tutela satisfativa, mesmo porque o que se protege diretamente é a própria usufruição do direito material” (Curso de Direito Processual Civil. 56. ed. Rio de Janeiro: Gen, 2015. p. 686).

Conforme escólio de HUMBERTO THEODORO JÚNIOR⁽²³⁾:

“A tutela da evidência não se funda no fato da situação geradora do perigo de dano, mas no fato de a pretensão de tutela imediata se apoiar em **comprovação suficiente do direito material da parte**. Justifica-se pela possibilidade de aferir a liquidez e certeza do direito material, ainda que sem o caráter de definitividade, já que o debate e a instrução processuais ainda não se completaram. No estágio inicial do processo, porém, já se acham reunidos elementos de convicção suficientes para o juízo de mérito em favor de uma das partes.”

Mesmo abstraindo do risco de dano material imediato, a tutela da evidência parte do princípio de que a duração do processo não deve redundar em maior prejuízo para quem já demonstrou, satisfatoriamente, melhor direito dentro do conflito material a ser ao final composto pelo provimento definitivo”. (grifou-se)

Como se obtém dos fundamentos expostos no decorrer desta exordial, bem como das hipóteses legais acima transcritas, a tutela pretendida pelo Ministério Público do Trabalho embasa-se no inciso IV, do artigo 311, do CPC, tendo como prova com presunção de legitimidade e veracidade (art. 374, IV, do CPC) os autos de infração e relatórios de fiscalização de acidentes de trabalho lavrados pelos auditores fiscais do trabalho.

De tal sorte, não se mostra minimamente razoável, especialmente em virtude da natureza das irregularidades comprovadas, que se deva aguardar o provimento final do processo para que a Requerida seja compelida a se adequar ao ordenamento *juslaboral* e garantir os direitos dos trabalhadores, ainda mais que a pretensão aqui exposta não busca a imposição de outras medidas que não às que a lei lhe atribui. Ademais, a possibilidade de concessão de tutela provisória existe para tutelar de forma adequada e efetiva os casos conflitivos, haja vista que uma tutela tardia implica na própria negação da tutela.

Portanto, plenamente justificável que seja concedida **tutela provisória de evidência satisfativa** em razão do efetivo desrespeito às normas de saúde e segurança do trabalho, que culmina em prejuízos irreparáveis ao

(23) *Curso de Direito Processual Civil*. 56. ed. Rio de Janeiro: Gen, 2015. p. 685.

pilar do direito coletivo do trabalho durante o processamento da presente ação e antes do pronunciamento judicial definitivo, devendo, portanto, ser dado provimento judicial à tutela provisória de evidência para que tais direitos sejam resguardados, com a efetiva proteção aos trabalhadores vistos em situação de risco.

Ademais, a tutela provisória aqui postulada não tem por finalidade tutelar os interesses individuais dos trabalhadores ludibriados em seus direitos trabalhistas pela empresa, mas sim tutelar interesses que são caros à toda sociedade, quais sejam, a conservação de direitos basilares de saúde e segurança no trabalho.

Tendo em vista, todavia, o fato de o inciso IV do art. 311 do CPC não estar contemplado nas hipóteses que autorizam o Juízo a decidir liminarmente⁽²⁴⁾, requer-se que o mandado para que se cumpram imediatamente as obrigações de fazer e não fazer abaixo descritas seja expedido tão logo seja apresentada a defesa, uma vez se constatando que a Ré não foi capaz de opor “*prova apta a gerar dúvida razoável*” (art. 311, inc. V).

7. DOS PEDIDOS

7.1. DOS PEDIDOS EM TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA E, SUBSIDIARIAMENTE, DE EVIDÊNCIA SATISFATIVA

Diante do exposto, em sede de tutela de urgência e, subsidiariamente, de evidência, o Ministério Público do Trabalho requer que Vossa Excelência determine a expedição de mandado para cumprimento imediato, ou em prazo razoável indicado por Vossa Excelência (preferencialmente não superior a 90 dias) das seguintes obrigações de fazer e não fazer por parte da **COOGAMAI e de todos os produtores que atuam em sua área de atuação através da Permissão para Lavra Garimpeira:**

I. **ABSTER-SE** de fabricar explosivos (pólvora negra) sem o devido Título de Registro no Exército (art. 157, I, da CLT e NR-19, item 19.4.1);

II. **ABSTER-SE** de manusear ou transportar explosivos (pólvora negra) sem que o respectivo produtor possua Certificado de Registro no exército próprio (art. 157, I, da CLT e NR 19, item 19.4.1);

(24) Novo CPC, art. 311, Parágrafo único. “*Nas hipóteses dos incisos II e III, o juiz poderá decidir liminarmente*”.

III. **ABSTER-SE** de realizar a produção ou comercialização clandestina de pólvora negra, entendida como aquela que não respeita os termos regulamentares (art. 157, I, da CLT e NR-19, item 19.4.1);

IV. **MANTER** os locais de fabricação de explosivos (art. 157, I, da CLT e NR-19, item 19.4.4), em perfeito estado de conservação, com arejamento adequado, construído com materiais incombustíveis e pisos antiestáticos, dotados de equipamento de aterramento e instalações elétricas especiais de segurança, provido de sistema de combate a incêndio e livres de combustíveis ou inflamáveis;

V. **OBSERVAR**, quanto a guarda, conservação e manuseio dos explosivos, as disposições regulamentares previstas nas cláusulas 19.4.5 e seguintes da NR-19 do MTE;

VI. **ANOTAR** os estoques semanais nos depósitos de explosivos e acessórios, providenciando o exame e conferência dos registros dos estoques semanais pelo encarregado-do-fogo ou pelo engenheiro responsável (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.21.10.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

VII. **ELABORAR** Plano de Fogo específico para cada unidade produtiva, mantendo-o atualizando, por profissional legalmente habilitado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.32.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

VIII. **ABSTER-SE** de realizar explosão sem a existência de plano de fogo específico para aquele ambiente de trabalho elaborado por profissional legalmente habilitado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.21.3.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 27/2002);

IX. **ABSTER-SE** de proceder à execução do plano de fogo, das operações de detonação ou de atividades correlatas, sem a supervisão de encarregado-do-fogo legalmente habilitado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.21.4 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

X. **ELABORAR e IMPLEMENTAR** plano de emergência, **MAN-TENDO-O** constantemente atualizado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.32.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XI. **MINISTRAR** treinamento específico e/ou reciclagem periódica aos trabalhadores que executam atividade de manuseio de explosivos e acessórios (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.35.1.3.1, alínea “c”, da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999).

XII. **ABSTER-SE** de permitir que trabalhadores não habilitados, que não passaram por treinamento específico com carga horária mínima da NR-22, laborem em contato com explosivos (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.35.1.3.1, alínea “c”, da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

RESTRINGIR o acesso aos tanques e depósitos de substâncias tóxicas e/ou de combustíveis inflamáveis e/ou de explosivos e/ou de materiais passíveis de gerar atmosfera explosiva, que apenas podem ser acessados por trabalhadores expressamente autorizados (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.19.3 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XIV. **ABSTER-SE** de permitir trabalho em qualquer garimpo sem a efetiva supervisão técnica de profissional habilitado;

XV. **REGISTRAR**, por meio de livro ou fichas próprias, as atividades de supervisão técnica da mina realizadas por profissional legalmente habilitado, bem como as observações e intervenções propostas e realizadas e/ou deixar de manter o referido registro no estabelecimento à disposição dos órgãos fiscalizadores;

XVI. **OBSERVAR**, quando da ocorrência de acidente fatal, as seguintes medidas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.37.7, alíneas “a” e “b”, da NR-22, com redação da Portaria n. 27/2002):

a) Comunicação imediata à autoridade policial competente e à Secretaria de Inspeção do Trabalho;

b) Isolar o local diretamente relacionado ao acidente, mantendo suas características até sua liberação pela autoridade policial competente;

XVII. **ELABORAR** plano de trânsito para a mina, com regras de preferência de movimentação e distâncias mínimas entre máquinas, equipamentos e veículos, e velocidades permitidas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.7.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999)

XVIII. **ABSTER-SE** de violar interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina equipamento ou atividade interdita (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 3.2.2.2 da NR-3, com redação da Portaria n. 1.068/2019).

XIX. **MANTER** Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho comum, para assistência dos trabalhadores da COOGAMAI e dos trabalhadores nos respectivos garimpos;

XX. **ELABORAR** e **IMPLEMENTAR** Programa de Gerenciamento de Riscos específico para cada garimpo/ produtor;

XXI. **FORNECER**, Equipamentos de Proteção Individual previstos no PGR, **EXIGINDO** o efetivo uso, e **SUBSTITUINDO** os equipamentos gastos ou danificados periodicamente, devendo **MANTER** registro de tais dados;

XXII. **ELABORAR** e **IMPLEMENTAR** Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;

XXIII. **ORGANIZAR** e **MANTER** em funcionamento regular, em cada estabelecimento, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração;

XXIV. **PRESTAR** as informações requeridas pela fiscalização trabalhista;

XXV. **EQUIPAR** todas as unidades produtivas de equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, considerando as características das atividades desenvolvidas, observando a guarda adequada do material sob o cuidado de pessoa capacitada para o uso;

XXVI. **ABSTER-SE** de permitir o labor em minas de trabalhadores que não possuam o treinamento geral, com a carga horária descrita pela NR-22 (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.35.1.2 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXVII. **ELABORAR** treinamento inicial para todos os trabalhadores que se ativem em minas, respeitada a carga horária mínima e conteúdo probatório da NR-22, com emissão de certificado específico contendo tais dados (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.35.1.2 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXVIII. **PROTEGER** as partes moveis de máquinas e equipamentos que ofereçam risco aos trabalhadores (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.11.10 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXIX. **REALIZAR** a inspeção periódica das aberturas subterrâneas e frentes de trabalho para identificar blocos instáveis e chocos (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.15.6 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXX. **PROTEGER** os cabos, instalações e equipamentos elétricos contra impactos, água e influência de agentes químicos abstendo-se de utilizar cabos, instalações ou equipamentos elétricos em desacordo com as aplicações previstas nas suas especificações técnicas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.20.5 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXI. **MANTER** as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento, **INSPECIONANDO** e **CONTROLANDO** periodicamente os sistemas de proteção das instalações elétricas, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.4 da NR-10, com redação da Portaria n. 598/2004);

XXXII. **ABSTER-SE** de permitir o acesso à área com distância inferior a 20 m do depósito de explosivos e acessórios a pessoa que não trabalhe no local e não esteja habilitado para laborar com explosivos (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.21.12 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXIII. **INDICAR** ao órgão fiscalizador os técnicos responsáveis de cada setor da mineração (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.3.1.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXIV. **REALIZAR** levantamento topográfico, mantendo-o periodicamente atualizado, por profissional habilitado antes de executar obras de mineração (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.14.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXV. **MANTER** atualizados os documentos e/ou programas e/ou registros de manutenção das instalações elétricas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.20.30 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXVI. **IDENTIFICAR** as entradas das áreas de mineração com atividades operacionais com o nome da empresa ou do Permissionário de Lavra Garimperia, sinalizando os acessos e as estradas das áreas de mineração com atividade operacional (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.6.2 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXVII. **ABSTER-SE** de manter equipamento de transporte sobre pneus sem condições mínimas de trânsito, como faróis, sinais sonoros, sistema de câmbio, sinalização de mudança de faixa, cinto de segurança e retrovisores (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.7.3 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXVIII. **ABSTER-SE** de permitir o transporte de pessoas em máquinas ou equipamentos que não seja projetado ou adaptado para tal fim por profissional habilitado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.7.13 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXIX. **ELABORAR e OBSERVAR** plano de trânsito para a mina, com regras para preferência de movimentação e distâncias mínimas entre máquinas, equipamentos e veículos e velocidades permitidas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.7.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XL. **MANTER** afixada, em local visível, placa indicativa da capacidade e da velocidade máxima de operação dos equipamentos de transporte (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.7.4 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999).

Requer, ademais, **a fixação de astreintes no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por cada obrigação descumprida, acrescida de R\$ 5.000,00 por trabalhador prejudicado ou encontrado em situação irregular, a cada constatação de descumprimento**, a ser revertido para a fundo constituído nos moldes do art. 13 da Lei n. 7.347/85 com a finalidade de restituir os bens lesados.

Na eventualidade de tal fundo ainda não ter sido constituído quando da liberação de valores, tal condenação deverá ser revertida a instituições ou projetos sociais com pertinência temática ao bem lesado (promoção de trabalho decente, empregabilidade e proteção ao meio ambiente de trabalho no local do dano), a ser indicado pelo MPT no momento próprio com controle de legalidade pelo Exmo. Juízo.

A condenação deverá ser solidária entre a COOGAMAI e a pessoa física e/ou jurídica que explore o garimpo objeto das infrações verificadas.

7.2. DOS PEDIDOS DEFINITIVOS

Em sede definitiva, o Ministério Público do Trabalho pede:

1) A procedência de todos os pedidos inibitórios, com a confirmação da tutela provisória de urgência e, subsidiariamente, de evidência, para que sejam a COOGAMAI e os Garimpeiros (pessoas físicas e jurídicas que exploram a atividade de Garimpo nas áreas de Permissão de Lavra Garimpeira da COOGAMAI) condenados em todas as obrigações de fazer listadas no item 5.1;

2) a condenação do polo passivo em danos morais coletivos, na importância de R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais), nos termos da fundamentação.

8. DOS REQUERIMENTOS FINAIS

Por fim, requer o Ministério Público do Trabalho:

1. A citação da requerida para, querendo, apresentar defesa, sob pena de revelia e confissão ficta quanto à matéria de fato (art. 844, *caput*, da CLT; IN n. 27/05 do TST);

2. A notificação pessoal do Ministério Público do Trabalho, consoante o disposto nos arts. 18, II, alínea “h” e 84, IV, da Lei Complementar n. 75/93, bem como do art. 180, §1º, do CPC c/c art. 769 da CLT, combinado com o artigo 19 e seu parágrafo único da Consolidação de Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho;

3. A produção de outras provas que se fizerem necessárias no decorrer da lide para alcançar a verdade real;

4. A isenção do *Parquet* Trabalhista quanto ao pagamento de custas e demais despesas processuais, nos termos do art. 790-A da CLT, do art. 18 da Lei n. 7.347/85 e dos arts. 82, § 1º e 91 do CPC.

Por fim, registre-se que os documentos juntados a esta inicial foram extraídos do Inquérito Civil n. 000049.2022.04.001/0, do Procedimento Preparatório n. 000010.2006.04.001/6 e do Inquérito Civil n. IC 000443.2019.04.001/9, todos em trâmite na Procuradoria do Trabalho do

Município de Passo Fundo – RS. Assim, são considerados originais, com fulcro no art. 11 da Lei n. 11.419/2006.

Atribui-se à causa, para os efeitos legais, o valor de R\$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais).

Nestes termos, pede e espera deferimento.

Passo Fundo – RS, 13 de março de 2023.

Antônio Bernardo Santos Pereira
Procurador do Trabalho

**Acordo Judicial Entabulado nos Autos
da ACPCiv 0020214-69.2023.5.04.0551,
entre o MPT e Cooperativa de
Garimpeiros do Médio Alto Uruguai
Ltda., com Várias Obrigações de
Regularização do Trabalho na Extração
da Ametista e Pagamento de Dano
Moral Coletivo de R\$ 2.000.000,00
(Dois Milhões de Reais)**

Antônio Bernardo Santos Pereira

Termo de transação extrajudicial n. 11/2023

CONSIDERANDO a existência de acordo entre as partes, devidamente homologado nos autos da ACPCiv 0020214-69.2023.5.04.0551 acerca das obrigações de fazer e não fazer que vincula não só a COOPERATIVA mas também os garimpeiros que produzem na região;

CONSIDERANDO a existência de descumprimentos de normas de saúde e segurança do trabalho por parte da COOGAMAI e dos garimpeiros vinculados à COOGAMAI, com ocorrências de acidentes de trabalho com resultado morte;

CONSIDERANDO que a COOGAMAI possui as licenças para lavra garimpeira em toda a sua área de atuação, repassando sua atuação para os garimpeiros (pessoas físicas e jurídicas) que efetivamente exploram as atividades;

CONSIDERANDO que a existência da COOGAMAI não pode mais ser utilizada como escudo para que os garimpeiros (pessoas físicas e jurídicas) que atuam na área de licenças garimpeiras da COOGAMAI sejam responsabilizados pelo cumprimento das obrigações de fazer e não fazer inerentes a atividade segura;

CONSIDERANDO o interesse das partes em regularizar o meio ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO as previsões do Termo de Ajuste de Conduta Aditivo n. 7/2018 que vinculam exclusivamente à COOPERATIVA;

CONSIDERANDO a necessidade de uniformizar a fiscalização trabalhista e dar segurança jurídica aos próprios garimpeiros quanto às consequências das infrações futuras;

CONSIDERANDO que pendena ACPCiv 0020214-69.2023.5.04.0551 o pedido de indenização por danos morais coletivos;

CONSIDERANDO a existência de “*res dubia*” quanto ao pedido de dano moral coletivo e a possibilidade de transacionar a obrigação de pagar em outras obrigações de fazer (art. 356 do CC);

CONSIDERANDO a conveniência em unificar as obrigações de fazer e não fazer e pagar em documento único envolvendo as partes;

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, apresentado pelo Procurador do Trabalho infra assinado, **COOPERATIVA DE GARIMPEIROS DO MÉDIO ALTO URUGUAI LTDA.**, (..), firmam o presente

TERMO DE CONCILIAÇÃO

referente à ACPCiv 0020214- 69.2023.5.04.0551

TÍTULO I – DISPOSIÇÃO GERAL

Cláusula primeira: Para fins do presente acordo, a COOGAMAI atua diretamente como parte e, também, como representante da coletividade de garimpeiros que atuam em suas áreas de permissões de lavra garimpeira;

Cláusula segunda: O presente acordo substitui integralmente as obrigações de fazer e não fazer constantes do TAC ADITIVO n. 7/2018 e no TAC 54/2008 celebrados nos autos do Procedimento Preparatório n. 000010.2006.04.001/6;

Cláusula terceira: O presente acordo importa em novação do termo de conciliação juntado nos autos judiciais da ACPCiv 002021469.2023.5.04.0551 no id. d93afc2, substituindo-o para todos os fins legais;

Cláusula quarta: A presente conciliação tem por fim por termo aos pedidos constantes na petição inicial da ACPCiv 0020214-69.2023.5.04.0551.

TÍTULO II – OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER PERMANENTES

Cláusula primeira: A COOGAMAI fará anualmente assembleia com todos os garimpeiros que atuem nas áreas de suas permissões de lavra garimpeira para explicar as obrigações inerentes à saúde e segurança dos trabalhadores, conforme normas regulamentares existentes, bem como o regime de responsabilidade civil, trabalhista e penal de cada garimpeiro pelo descumprimento das normas, lavrando ata das assembleias realizadas;

Parágrafo primeiro: A equipe de segurança do trabalho contratada pela COOGAMAI visitará, nos 60 dias posteriores à assembleia, as unidades produtivas (garimpos) que não mandarem os representantes

para a assembleia com o intuito de repassar as instruções constantes da assembleia, bem como fiscalizar o correto cumprimento das obrigações, adotando as medidas sancionadoras que sejam cabíveis e informando as autoridades das infrações encontradas;

Parágrafo segundo: A primeira assembleia será realizada no prazo de 90 dias da assinatura do presente acordo;

Cláusula segunda: A equipe de segurança da COOGAMAI visitará cada unidade produtiva (garimpo) ao menos uma vez por ano, em visitas com caráter inicialmente educativo para apontar os problemas existentes e indicar as soluções para tais problemas;

Parágrafo primeiro: Em caso de ausência de correção dos problemas apontados, a COOGAMAI aplicará as medidas disciplinares previstas no seu estatuto, além de informar as autoridades pertinentes das infrações encontradas, individualizando a área de produção, a licença de lavra garimpeira e o garimpeiro responsável;

Parágrafo terceiro: Todas as visitas realizadas importarão em elaboração de relatório com a descrição da área de produção, a licença de lavra garimpeira e o garimpeiro responsável, além de registro fotográfico, sempre que possível, dos pontos vistoriados e laudo das boas práticas encontradas, infrações observadas, recomendações e/ou punições aplicadas aos produtores;

Cláusula terceira: A COOGAMAI e os garimpeiros que atuem em suas áreas de suas permissões de lavra garimpeira responderão solidariamente pelo cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer:

I. ABSTER-SE de fabricar explosivos (pólvora negra) sem o devido Título de Registro no Exército (art. 157, I, da CLT e NR-19, item 19.4.1);

II. ABSTER-SE de realizar a produção ou comercialização clandestina de pólvora negra, entendida como aquela que não respeita os termos regulamentares (art. 157, I, da CLT e NR-19, item 19.4.1);

III. MANTER os locais de fabricação de explosivos (art. 157, I, “d” a CLT e NR-19, item 19.4.4), em perfeito estado de conservação, com arejamento adequado, construído com materiais incombustíveis

e pisos antiestáticos, dotados e equipamento de aterramento e instalações elétricas especiais de segurança, provido de sistema de combate a incêndio e livres de combustíveis ou inflamáveis;

IV. OBSERVAR, quanto a guarda, conservação e manuseio dos explosivos, as disposições regulamentares previstas nas cláusulas 19.4.5 e seguintes da NR-19 do MTE;

V. ANOTAR os estoques semanais nos depósitos de explosivos e acessórios, providenciando o exame e conferência dos registros dos estoques semanais pelo encarregado-do-fogo ou pelo engenheiro responsável (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.21.10.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

VI. ELABORAR Plano de Fogo específico para cada unidade produtiva, mantendo-o atualizando, por profissional legalmente habilitado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.32.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

VII. ABSTER-SE de realizar explosão sem a existência de plano de fogo específico para aquele ambiente de trabalho elaborado por profissional legalmente habilitado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.21.3.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 27/2002);

VIII. ABSTER-SE de proceder à execução do plano de fogo, das operações de detonação ou de atividades correlatas, sem a supervisão de encarregado-do-fogo legalmente habilitado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.21.4 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

IX. ELABORAR e IMPLEMENTAR plano de emergência, MANTENDO-O constantemente atualizado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.32.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

X. MINISTRAR treinamento específico e/ou reciclagem periódica aos trabalhadores que executam atividade de manuseio de explosivos e acessórios (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.35.1.3.1, alínea “c”, da NR22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XI. ABSTER-SE de permitir que trabalhadores não habilitados, que não passaram por treinamento específico com carga horária mínima da NR22, laborem em contato com explosivos (art. 157, inciso I, da

CLT, c/c item 22.35.1.3.1, alínea “c”, da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XII. RESTRINGIR o acesso aos tanques e depósitos de substâncias tóxicas e/ou de combustíveis inflamáveis e/ou de explosivos e/ou de materiais passíveis de gerar atmosfera explosiva, que apenas podem ser acessados por trabalhadores expressamente autorizados (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.19.3 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XIII. ABSTER-SE de permitir trabalho em qualquer garimpo sem a efetiva supervisão técnica de profissional habilitado;

XIV. REGISTRAR, por meio de livro ou fichas próprias, as atividades de supervisão técnica da mina realizadas por profissional legalmente habilitado, bem como as observações e intervenções propostas e realizadas e/ou deixar de manter o referido registro no estabelecimento à disposição dos órgãos fiscalizadores;

XV. OBSERVAR, quando da ocorrência de acidente fatal, as seguintes medidas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.37.7, alíneas “a” e “b”, da NR-22, com redação da Portaria n. 27/2002):

a) Comunicação imediata à autoridade policial competente e à Secretaria de Inspeção do Trabalho;

b) Isolar o local diretamente relacionado ao acidente, mantendo suas características até sua liberação pela autoridade policial competente;

XVI. ELABORAR plano de trânsito para a mina, com regras e preferência de movimentação e distâncias mínimas entre máquinas, equipamentos, veículos, e velocidades permitidas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.7.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XVII, ABSTER-SE de violar interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina, equipamento ou atividade interdita (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 3.2.2.2 da NR-3, com redação da Portaria n. 1.068/2019);

XVIII. MANTER Serviço Especializado em Engenharia e Segurança e em Medicina do Trabalho comum, para assistência dos trabalhadores da COOGAMAI e dos trabalhadores nos respectivos garimpos;

XIX. ELABORAR e IMPLEMENTAR Programa de Gerenciamento de Riscos específico para cada garimpo/produtor;

XX. FORNECER, Equipamentos de Proteção Individual previstos no PGR, EXIGINDO o efetivo uso, e SUBSTITUINDO os equipamentos gastos ou danificados periodicamente, devendo MANTER registro de tais dados;

XXI. ELABORAR e IMPLEMENTAR Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional;

XXII. ORGANIZAR e MANTER em funcionamento regular, em cada estabelecimento, Comissão Interna de Prevenção de Acidentes na Mineração;

XIII. PRESTAR as informações requeridas pela fiscalização trabalhista;

XXIV. EQUIPAR todas as unidades produtivas de equipamentos necessários à prestação de primeiros socorros, considerando as características das atividades desenvolvidas, observando a guarda adequada do material sob o cuidado de pessoa capacitada para o uso;

XXV. ABSTER-SE de permitir o labor em minas de trabalhadores que não possuam o treinamento geral, com a carga horária descrita pela NR-22 (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.35.1.2 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXVI. ELABORAR treinamento inicial para todos os trabalhadores que se ativem em minas, respeitada a carga horária mínima e conteúdo probatório da NR 22, com emissão de certificado específico contendo tais dados (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.35.1.2 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXVII. PROTEGER as partes moveis de máquinas e equipamentos que ofereçam risco aos trabalhadores (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.11.10 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXVIII. REALIZAR a inspeção periódica das aberturas subterrâneas e frentes de trabalho para identificar blocos instáveis e chocos (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.15.6 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXIX. PROTEGER os cabos, instalações e equipamentos elétricos contra impactos, água e influência de agentes químicos abstendo-se de utilizar cabos, instalações ou equipamentos elétricos em desacordo com as aplicações previstas nas suas especificações técnicas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.20.5 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXX. MANTER as instalações elétricas em condições seguras de funcionamento, INSPECIONANDO e CONTROLANDO periodicamente os sistemas de proteção das instalações elétricas, de acordo com as regulamentações existentes e definições de projetos (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.4 da NR-10, com redação da Portaria n. 598/2004);

XXXI. ABSTER-SE de permitir o acesso à área com distância inferior a 20 m do depósito de explosivos e acessórios a pessoa que não trabalhe no local e não esteja habilitado para laborar com explosivos (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.21.12 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXII. INDICAR ao órgão fiscalizador os técnicos responsáveis de cada setor da mineração (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.3.1.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXIII. REALIZAR levantamento topográfico, mantendo-o periodicamente atualizado, por profissional habilitado antes de executar obras de mineração (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.14.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXIV. MANTER atualizados os documentos e/ou programas e/ou registros de manutenção das instalações elétricas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.20.30 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXV. IDENTIFICAR as entradas das áreas de mineração com atividades operacionais com o nome da empresa ou do Permissionário de Lavra Garimperia, sinalizando os acessos e as estradas das áreas de mineração com atividade operacional (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.6.2 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXVIII. ABSTER-SE de manter equipamento de transporte sobre pneus sem condições mínimas de trânsito, como faróis, sinais sonoros, sistema de câmbio, sinalização de mudança de faixa, cinto de

segurança e retrovisores (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.7.3 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXIX. ABSTER-SE de permitir o transporte de pessoas em máquinas ou equipamentos que não seja projetado ou adaptado para tal fim por profissional habilitado (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.7.13 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XL. ELABORAR e OBSERVAR plano de trânsito para a mina, com regras para preferência de movimentação e distâncias mínimas entre máquinas, equipamentos e veículos e velocidades permitidas (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.7.1 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XXXIX. MANTER afixada, em local visível, placa indicativa da capacidade e da velocidade máxima de operação dos equipamentos de transporte (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 22.7.4 da NR-22, com redação da Portaria n. 2.037/1999);

XL. Elaborar e manter atualizado mapa dos garimpos cooperados, identificando e indicando os seguintes dados: garimpeiro proprietário (cooperado); localização e área das propriedades rurais (se possível com indicação de latitude e longitude); produção média anual; número de empregados/prestadores de serviço/parceiros;

XLI. Indicar profissional legalmente habilitado, responsável pela supervisão técnica da mina e das operações que nela são realizadas (item 22.3.1.1 da NR-22);

XLII. Identificar as entradas das áreas de mineração com Placa em local visível, contendo o nome da empresa ou permissionário da lavra e o supervisor técnico da mina, mantendo as estradas e acessos sinalizados. (Item 22.6.2, da NR-22);

XLIII. Realizar todos os exames clínicos e complementares previstos no PCMSO, sendo obrigatória a realização periódica de exames de Espirometria e RX pulmonar em todos os trabalhadores, nas exatas condições preconizadas pelo Quadro II da NR-7 (item 7.4.2 da NR-7);

XLIV. Elaborar e implantar Projeto de Ventilação no interior da mina, de forma a garantir o atendimento aos itens 22.24.1 e 22.24.2 da NR-22. (Item 22.24.2, da NR-22, da Portaria n. 2.037/99).

XLV. Realizar avaliação dos níveis de iluminação em pontos distribuídos no interior da mina, e adotar medidas de controle de forma a respeitar os níveis mínimos previstos no item 22.27.1.1 da NR-22. (Item 22.27.1, da NR-22);

XLVI. Disponibilizar equipamentos individuais de iluminação para os trabalhadores ou instalar sistema de iluminação de emergência que possa substituir com segurança a iluminação artificial principal em caso de falha no fornecimento de energia (Item 22.27.2, da NR-22);

XLVII. Adotar método de perfuração por processos umidificados para evitar a dispersão da poeira no ambiente de trabalho (Item 22.17.3.1, da NR-22);

XLVIII. Realizar avaliação quantitativa e qualitativa da concentração de agentes químicos no ambiente de trabalho, de forma a verificar a exposição dos trabalhadores a esses agentes, inclusive durante as atividades de perfuração, detonação e movimentação de materiais com o uso de carros a combustão interna (Item 22.3.7.1.2, da NR-22);

XLIX. Utilizar somente carros movidos a óleo diesel no interior da mina e que possuam sistema de filtragem do ar aspirado pelo motor, sistema de resfriamento e lavagem de gás de exaustão ou catalisador (Item 22.11.7, da NR-22);

a) Faculta-se a substituição de tais veículos por veículos elétricos, que não possuam exaustão de gás pelo seu funcionamento.

L. Manter material de primeiros socorros no local de trabalho adequados aos riscos dos ambientes de trabalho, previstos no PGR. (Item 1.7, da NR-1);

LI. Instalar sistema de duplo isolamento em todo equipamento elétrico manual, exceto quando acionado por baterias (Item 22.11.18, da NR-22);

LII. Manter local destinado à refeição que atenda às condições de segurança, higiene e conforto (Item 22.37.3, da NR-22);

LIII. Manter instalações sanitárias tratadas e higienizadas destinadas à satisfação das necessidades fisiológicas, próximas aos locais e frentes de trabalho (Item 22.37.3, da NR-22);

LIV. Disponibilizar armários individuais para a guarda de roupa e objetos pessoais (Item 22.37.3, da NR-22);

LV. Fornecer água potável em condições de higiene nos locais e postos de trabalho, sendo proibido o uso de recipientes coletivos (Item 22.37.4, da NR-22 c/c o item 24.7.1 da NR-24);

LVI. Regularizar os vínculos de emprego existentes entre a cooperativa e/ou os donos de garimpo e os garimpeiros, assim considerados aqueles em que for perceptível a existência dos atributos da subordinação, pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade:

a) Para fins de anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, poderão ser adotadas quaisquer moldes contratuais legalmente válidos, como o pagamento pelo percentual de produção e/ou o contrato intermitente, observados os requisitos mínimos legais;

b) Excepciona-se o dever de anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social a realização de contrato por parceria, desde que o parceiro atue com efetiva autonomia, seja detentor dos meios de produção e possua a qualificação técnica necessária para o exercício da atividade de garimpo;

c) Independentemente da validade legal de contratos de parceria, cessão de lavra garimpeira, ou outras formas de repasse da produção para terceiros, cooperados ou não, serão solidariamente responsáveis pelo cumprimento das obrigações das normas de saúde e segurança no trabalho a COOGAMAI, o garimpeiro autorizado primariamente para a realização de garimpo naquela área de PLG e o garimpeiro parceiro ou produtor de fato.

Cláusula quarta: As obrigações de fazer acima estipuladas passarão a serem cumpridas integralmente pela COOGAMAI e pelos garimpeiros no prazo de 6 meses a partir da assinatura do presente termo de conciliação;

Parágrafo primeiro: As obrigações de não fazer acima estipuladas serão cumpridas imediatamente com a partir da assinatura do presente acordo;

Parágrafo segundo: O prazo do "caput" se dá exclusivamente como início de aplicabilidade da multa estabelecida no presente acordo, não isentando as partes do cumprimento das obrigações legais nem as isentando de

eventuais penalidades aplicadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho ou por outros órgãos de fiscalização.

TÍTULO IV – MULTAS POR DESCUMPRIMENTO

Cláusula primeira: Pelo descumprimento de quaisquer das obrigações acima, as partes rés (COOGAMAI e Garimpeiros responsáveis) pagarão multa no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) por cada obrigação descumprida, acrescida de R\$ 2.000,00 (dois mil) por trabalhador prejudicado ou encontrado em situação irregular, a cada constatação de descumprimento.

Parágrafo primeiro: Os valores acima serão atualizados pelo INPC desde a assinatura do presente acordo ou, na sua ausência, pelo índice de atualização monetária da Justiça do Trabalho.

Parágrafo segundo: A responsabilidade pelo pagamento dos valores é solidária entre a COOGAMAI e o(s) garimpeiro(s), pessoas físicas ou jurídicas, que explorem o garimpo em que houve a constatação do descumprimento.

Parágrafo terceiro: Eventuais valores de multas serão revertidos a fundo constituído nos moldes do art. 13 da Lei n. 7.347/85 com a finalidade de restituir os bens lesados que o Ministério Público do Trabalho tenha assento. Na eventualidade de tal fundo ainda não ter sido constituído quando da liberação de valores, tal condenação deverá ser revertida a instituições ou projetos sociais com pertinência temática ao bem lesado (promoção de trabalho decente, empregabilidade e proteção ao meio ambiente de trabalho no local do dano), devidamente cadastrados nos bancos de dados do MPT.

TÍTULO V – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS

Cláusula Primeira: a COOGAMAI pagará, a título de dano moral coletivo, o valor de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais) em 10 parcelas anuais no valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais cada), sendo a primeira em 1º de dezembro de 2024, com fundamento nos art. 1º, “caput” e inciso IV, 3º e 13 da Lei n. 7.347/85, art. 6º, VI, da Lei n. 8.078/90 e art. 1º, III, IV, 6º, 7º, 170, III, IV, VII e VIII da Constituição da República.

Parágrafo primeiro: A primeira parcela será livre de atualização monetária.

Parágrafo segundo: A partir da segunda parcela, os valores devidos serão atualizados pelo INPC ou, na sua ausência, pelo índice de correção monetária aplicável na Justiça do Trabalho desde a assinatura do presente acordo até o efetivo pagamento.

Cláusula Segunda: O valor das parcelas deverá ser depositado em Juízo em conta vinculada à na ACPCiv 0020214-69.2023.5.04.0551.

Cláusula terceira: As parcelas serão liberadas anualmente, após cada depósito, a fundo de direito difuso que o Ministério Público do Trabalho tenha assento. Na eventualidade de tal fundo não ter sido instituído, será destinada ao financiamento de campanhas e projetos de interesse da coletividade de trabalhadores, bem como para doação a entidades governamentais ou privadas sem fins lucrativos, de reconhecida relevância nacional, devidamente cadastradas no MPT, com controle de legalidade do MM Juízo da Execução.

Parágrafo primeiro: A liberação de cada parcela devida deverá observar as regras vigentes ao tempo da efetiva liberação.

Cláusula terceira: A COOGAMAI deverá juntar o comprovante de pagamento nos autos da ACPCiv 0020214-69.2023.5.04.0551 no prazo de até 10 dias após o vencimento de cada parcela.

Parágrafo primeiro: Em caso de atraso no pagamento da parcela de até 10 dias, o valor da parcela será acrescida de multa equivalente a 2% do valor da parcela.

Parágrafo segundo: Em caso de atraso no pagamento superior à 10 dias, haverá a incidência de cláusula penal de 50% (cinquenta por cento) do saldo devido, além do vencimento antecipado das demais parcelas.

Cláusula quarta: Até o dia 1º de Julho de cada ano a COOGAMAI poderá apresentar nos autos da ACP 0020214-69.2023.5.04.0551 projeto alternativo ao pagamento da parcela de dano moral coletivo devida em 1º de dezembro do respectivo ano, visando beneficiar a população da região atingida pelos danos, com justificativa, orçamentos elaborados por pelo menos 3 fornecedores, indicação de cronograma e de meios de execução.

Parágrafo primeiro: Apresentado o projeto, o Ministério Público do Trabalho terá vista de 30 dias, podendo o Procurador oficiante aceitar ou não a prestação alternativa, desde que devidamente fundamentada a manifestação.

Parágrafo segundo: Em caso de aceite, o Procurador do Trabalho poderá sugerir modificações no projeto, cabendo a COOGAMAI decidir se executará o projeto com as modificações ou se pagará a prestação pecuniária correspondente.

Parágrafo terceiro: Em caso de aceite do projeto alternativo pelo Procurador do Trabalho oficiante, a COOGAMAI deverá realizar o projeto alternativo nos termos acertados, realizando a comprovação nos autos, sob pena de execução do valor em pecúnia.

Parágrafo quarto: O Juízo da Execução realizará o controle de legalidade e moralidade da execução do projeto apresentado, bem como da sua respectiva execução.

Parágrafo quinto: Em caso de recusa justificada do projeto apresentado pela COOGAMAI por parte do Procurador do Trabalho remanescerá a obrigação de pagar prevista na cláusula primeira e seguintes do presente título.

TÍTULO VI – DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula primeira: Aplicam-se, ao presente acordo, as regras trabalhistas relativas ao grupo econômico (art. 2º, § 2º, da CLT), à sucessão empresarial (arts. 10 e 448 da CLT) e a eventual desconsideração da personalidade jurídica pela teoria menor (art. 28 do CDC) .

Cláusula segunda: O presente acordo tem eficácia jurídica de título executivo extrajudicial com sua simples assinatura pelas partes.

Parágrafo único: Quaisquer das partes poderá protocolar o acordo nos autos da ACP 0020214-69.2023.5.04.0551 para requerer sua homologação judicial, quando o presente acordo valerá como título executivo judicial.

Cláusula segunda: Com a homologação judicial do presente acordo encerra-se a fase de conhecimento da ACPCiv 0020214-69.2023.5.04.0551 com relação a todos os pedidos constantes na petição inicial.

Cláusula terceira: Em caso de necessidade de cobrança judicial de multas pelo descumprimento de obrigações de fazer e não fazer, o Ministério Público do Trabalho poderá ingressar com ações autônomas de execução em face dos violadores do direito, como forma de melhor delimitar a matéria,

permitir o exercício da ampla defesa pelos réus e simplificar o trâmite processual.

Cláusula quarta: O presente acordo é assinado digitalmente em audiência.

Passo Fundo, 17 de outubro de 2023.

Antônio Bernardo Santos Pereira
Procurador do Trabalho

Cooperativa de Garimpeiros do Médio Alto Uruguai Ltda.
Presidente

Cooperativa de Garimpeiros do Médio Alto Uruguai Ltda.
Engenheiro de Minas

**Ação Civil Pública para Combater
Conduta Discriminatória em Desfavor
da Liberdade Política dos Trabalhadores
("Assédio Moral Eleitoral"), Ajuizada em
Face de Transben Transportes Ltda.
e Adriano José Benvenuti**

Piero Rosa Menegazzi

EXMO(A). JUIZ(A) DO TRABALHO DA __ VARA DO TRABALHO DE BRUSQUE/SC

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria Regional do Trabalho da 12ª Região – PTM de Blumenau/SC, (..), por intermédio do Procurador do Trabalho que esta subscreve e com base nos artigos 127 e 129, III, da CF/88; arts. 6º, VII, “a” e “d”, e 83, III, ambos da Lei Complementar n. 75/93, e na Lei n. 7.347/85, ajuíza a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA com pedido liminar de TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA

em face de **TRANSBEN TRANSPORTES LTDA.**, pessoa jurídica de direito privado, (...), e de **ADRIANO JOSÉ BENVENUTTI (...)**, de acordo com os fundamentos abaixo transcritos.

I. DOS FATOS

Entre os dias 13 e 20 de outubro de 2022, foram recebidas três notícias de fato na Procuradoria do Trabalho no Município de Blumenau/SC, relatando que o proprietário da empresa Transben Transportes Ltda., Adriano José Benvenuti, veiculou vídeo na *internet*, direcionado a seus empregados, orientando-os a votar em candidato de preferência da empresa no próximo pleito eleitoral, caracterizando assédio eleitoral. Com as denúncias, foram juntados o vídeo e matéria publicada na *internet* sobre o episódio.

Há menção, em uma das denúncias, de que a pessoa de Luciano Hang (cunhado do réu Adriano José Benvenuti) também teria praticado as referidas condutas. Quanto a esta menção, esclarece o *Parquet* que já foram ajuizadas as medidas cabíveis em face de Luciano Hang para coibir a prática de assédio eleitoral, conforme as ações n. 0001129-41.2018.5.12.0037 e 0001579-53.2018.5.12.0014, motivo pelo qual o referido empresário não é réu neste processo.

Em vista desta situação, para apurar os fatos, foi instaurado o Inquérito Civil n.. 000306.2022.12.005/1, que tramitou na Procuradoria do Trabalho no Município de Blumenau/SC, cuja cópia consta em anexo a esta petição inicial.

(...)

No vídeo, que foi enviado pelos réus aos empregados da empresa no grupo de trabalho mantido no aplicativo Telegram (como informado pela ré em audiência administrativa no MPT — ata anexa), o réu Adriano José Benvenuti refere outro vídeo publicado pelo empresário Luciano Hang (também juntado no PJe Mídias) e comenta que foi uma ideia que surgiu em conjunto com o referido empresário. A seguir, a partir do segundo 31 do vídeo, menciona expressamente que:

Vou pedir encarecidamente a todos os motoristas que votem no Bolsonaro. Para quê? Para manter as empresas crescendo, em funcionamento.

Se o Lula ganhar, gente, vai ter desemprego, desvalorização das coisas, o Brasil vai frear. A nossa empresa vai sofrer bastante, como todas as empresas de transporte.

*E outra coisa: **eu gostaria que todos ligassem para os seus gestores e falassem para o seu gestor onde que votam. Claro, os que votam no Bolsonaro.** Os que votam no Lula podem continuar viajando. Olha, eu voto em Santa Maria, eu voto em São Paulo. **Nós vamos tentar organizar, levar você para perto de seu lugar de votação, para todos conseguirem votar.** Só que eu preciso que todos entrem em contato com os seus gestores, se isso já não foi feito, para a gente realizar isso da melhor forma possível, com menos custo, menos gastos para a empresa pra gente conseguir que todos votem.*

(...)

Vale salientar que a ré tem por objeto social principal o transporte rodoviário de cargas. Segundo o informado pela empresa em audiência administrativa, mantém atualmente em torno de 1.000 empregados, sendo aproximadamente 850 motoristas. Logo, é amplo o alcance das falas dos réus, também tendo instigado outros empregadores a fazer o mesmo.

Ainda de acordo com o informado pelos réus em audiência administrativa no Inquérito Civil (ata anexa), “[...] vários empregados já entraram em contato com a empresa em razão do referido vídeo [...]”, demonstrando que a conduta praticada efetivamente afetou os contratos de trabalho mantidos pela empresa.

(...)

O que torna a situação mais grave é o fato de o réu Adriano José Benvenuti confessar que agiu em conluio com o empresário Luciano Hang (seu cunhado), já processado — e com liminar deferida — por prática de assédio eleitoral aos seus trabalhadores. Registre-se que a ré Transben Transportes tem como uma de suas principais clientes justamente a rede de Lojas Havan, de propriedade do mencionado empresário.

Igualmente agrava a conduta em análise o contexto social no qual ocorrida, em que se está diante de uma explosão de casos de assédio eleitoral nas relações de trabalho em todo o Brasil, inclusive em Santa Catarina. No País, já são mais de 1.100 denúncias apenas ao Ministério Público do Trabalho e, no Estado de Santa Catarina, já passam de 110, alçando-o a terceira posição nacional neste lamentável ranking⁽¹⁾.

(...)

Portanto, está-se diante de grave caso de assédio eleitoral. O comportamento ilícito doloso dos demandados indica claro descumprimento da função social inerente ao direito de propriedade, representando abuso do poder diretivo do empregador (arts. 5º, XXIII; 170, III e 186, III, da CF/88, e art. 187 do Código Civil).

E a responsabilidade social da ré Transben Transportes Ltda. se acentua na medida em que utiliza recursos públicos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para alavancar suas atividades, como demonstram os documentos anexados a esta inicial⁽²⁾, com indicação da obtenção de financiamentos milionários junto àquela instituição (mais de 110 milhões de reais obtidos em 250 operações financeiras junto ao BNDES!). E tal valor segue aumentando, na medida em que os sócios da demandada autorizaram a obtenção de novo empréstimo no valor de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais), conforme Ata de Reunião de Sócios ocorrida em 09.08.2021 e juntada com esta inicial.

(1) Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2022/10/denuncias-de-assedio-eleitoral-chegam-a-1112-diz-mpt.shtml>. Acesso em: 21 out. 2022.

(2) Consulta pública de operações do BNDES com o CNPJ da ré. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/transparencia/consulta-operacoes-bndes>. Acesso em: 21 out. 2022.

Sendo assim, não é admissível que a demandada, empresa que obtém vultosos lucros às custas do trabalho de seus empregados, inclusive subsidiada por recursos públicos do BNDES, desenvolva suas atividades sem observância da função social da propriedade e demais preceitos jurídicos, promovendo assédio eleitoral contra seus empregados.

(...)

Assim, tendo em vista as graves ilicitudes apuradas e a proximidade do pleito eleitoral, com a possibilidade de riscos irreversíveis aos direitos dos trabalhadores, bem como a negativa dos réus em se adequar ao Direito na via extrajudicial, restou ao Ministério Público do Trabalho ajuizar a presente ação com base nos fundamentos jurídicos abaixo.

II. DO DIREITO

II.1. Da competência

Inicialmente, cumpre destacar que as ilicitudes que constituem a causa de pedir desta ação estão sendo praticadas no âmbito da relação de emprego havida entre os réus Transben Transportes Ltda., seu sócio administrador Adriano José Benvenuti e seus empregados. Trata-se, portanto, de matéria afeta à relação de trabalho, o que atrai a competência material da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114, I e VI, da CF/88.

A competência funcional e territorial é de uma das Varas do Trabalho do Município de Brusque/SC, nos termos do art. 2º da Lei n. 7.347/85 e da OJ n. 130 da SDI-2 do TST.

II.2. Da legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho.

O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*, da CF/88).

No campo das relações de trabalho, cabe ao *Parquet* Laboral a tutela dos direitos e interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, consoante jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e arts. 83, III, da LC n. 75/93, e 5º, I, da Lei n. 7.347/85.

No presente caso, as condutas dos réus violam direitos coletivos de todo o grupo de seus empregados, como o direito fundamental à liberdade de convicção política e o direito ao sufrágio, dentre outros. Da mesma forma, representam desrespeito a direitos difusos de toda a coletividade, registrando-se que é um dos objetivos fundamentais da República brasileira “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade *e quaisquer outras formas de discriminação*” (art. 3º, IV, da CF/88), sem olvidar que o *sufrágio universal* e o voto *direto* e *secreto*, com valor igual para todos, são meios de exercício da soberania popular, pilar do sistema democrático representativo (art. 14, *caput*, da CF/88).

II.3. Do cabimento da ação civil pública

A ação civil pública se constitui em ação de índole constitucional (art. 129, III, da CF), possuindo amplitude de objeto que abarca a tutela de quaisquer direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, conforme previsão dos arts. 1º, IV, e 21, da Lei n. 7.347/85, e art. 6º, VII, “c” e “d”, da LC n. 75/93.

De recordar que o enquadramento dos direitos nas categorias do art. 81, parágrafo único, da Lei n. 8.078/90, é dado pela *pretensão deduzida em juízo*.

O meio processual ora manejado é igualmente adequado em razão da eficácia condenatória *lato sensu* também possível à ação civil pública, podendo dar ensejo à imposição de obrigações de fazer e não fazer, de entregar coisa, de pagar quantia e de qualquer outra conduta apta a bem tutelar o direito material violado ou ameaçado de lesão (arts. 3º e 11 da Lei n. 7.347/85).

II.4. Da legitimidade passiva do réu Adriano José Benvenuti

Conforme contrato social da empresa Transben Transportes Ltda. (em anexo), o réu Adriano José Benvenuti é sócio e administrador da primeira ré.

Além disso, o demandado Adriano José Benvenuti é sócio administrador de diversas outras sociedades empresárias, também vinculadas à atividade de transporte rodoviário, conforme se verifica do Relatório de Vínculos Societários emitido pela Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações do Ministério Público do Trabalho (em anexo).

Logo, sua atuação não se resume à empresa Transben Transportes Ltda., podendo afetar diversos outros contratos de trabalho em outras empresas, em sua condição de empresário e/ou empregador.

Ainda, também cabe invocar a solidariedade prevista no **art. 942, caput, do Código Civil**, segundo o qual “*Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação*” (grifou-se).

Portanto, seja por sua atuação em outras empresas, seja também como coautor do comportamento ilícito verificado, Adriano José Benvenuti deve integrar o polo passivo da demanda, para ser devidamente responsabilizado, podendo exercitar seu direito de defesa.

II.5. Da violação ao direito fundamental à livre convicção política. Do assédio eleitoral

Segundo se verificou, os réus, valendo-se da condição de empregador, praticaram assédio eleitoral em relação aos seus trabalhadores. O vídeo enviado aos empregados é claro ao demonstrar que houve pedido de voto no candidato de preferência do empregador, inclusive sob ameaça de demissões e supostas dificuldades financeiras na própria empresa demandada.

E os réus vão além, disponibilizando condições de trabalho diferenciadas — e mais benéficas — apenas aos trabalhadores que manifestarem intenção de votar no candidato indicado pelo empregador, franqueando-lhes a oportunidade de comparecer ao seu local de votação mediante alteração das escalas de viagem. Resumindo: disponibilizaram uma condição especial de trabalho baseada em discriminação política.

É evidente o assédio eleitoral e a conduta discriminatória dos demandados, e isso tudo sob a ameaça do discurso alarmista de perda de empregos e suposta piora do cenário econômico em caso de vitória de candidato diferente daquele preferido pelos réus.

Ao assim agir, o empregador instaura uma atmosfera de temor, na qual os empregados se veem coagidos a adotar o candidato apoiado pelo empregador, sob a ameaça de que o voto em outro candidato coloca em risco a própria manutenção de seu vínculo de emprego.

E o discurso dos réus toma ares de concretude, disponibilizando condi-

ções especiais de trabalho, como alterações na escala de viagens, apenas àqueles funcionários que indiquem votar no mesmo candidato da predileção dos demandados. ***Já os demais empregados possivelmente sequer poderão votar, seja pelo temor direto da perda de empregos pelas ameaças, como afirmado pelo segundo réu, seja porque a condição laboral disponibilizada exige o voto em determinado candidato.***

Além de violar frontalmente os direitos individuais já expostos anteriormente, essa conduta empresarial também se caracteriza como assédio moral eleitoral.

Vale lembrar aqui a recente Convenção n. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Violência e Assédio. Segundo seu art. 1º, “a”, o termo “violência e assédio” no mundo do trabalho “[...] refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, danos psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio baseados em gênero”.

No caso dos autos, a conduta dos réus traduz clara ameaça de, no mínimo, danos econômicos aos empregados, pondo em risco a própria manutenção de seus empregos, caso não votem no mesmo candidato apoiado pelo empregador.

Também cabe citar a Lei n. 13.185/2015, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying) – uma forma de assédio moral, com parâmetros normativos sobre a matéria, destacando-se a conduta intencional e repetitiva, praticada por indivíduo ou grupo, inclusive com propósitos intimidatórios, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas (art. 1º, §1º), tal como ocorre na relação de emprego.

Quanto ao assédio moral, cabe citar as lições de Marie-France Hirigoyen, para quem:

*[...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho*: redefinindo o assédio moral. trad. Rejane Janowitz. Rio de Janeiro : Bertrand Brasil, 2002, p. 17, grifado no original).*

No que toca ao assédio eleitoral, este pode ser entendido como ato ou conduta ilícita que atente contra a liberdade de convicção política ou de sufrágio da(s) vítima(s), com a finalidade de obter seu engajamento em relação a práticas ou comportamentos de natureza política, vinculados ou não a pleitos eleitorais.

Quando o empregador pede votos em determinado candidato, sob a ameaça de demissões, bem como se dispõe a alterar escalas de trabalho apenas para os funcionários que declaram votar em determinado candidato, para que somente estes possam comparecer aos locais de votação, está robustamente caracterizado o assédio eleitoral.

O comunicado dos réus direcionado aos empregados deixa clara a adoção de medidas tendentes a criar toda uma atmosfera de assédio eleitoral em relação aos trabalhadores, de forma a prevalecer a orientação política adotada pelos demandados também no âmbito da relação de trabalho.

A liberdade política, dada sua importância, conta com previsão em diplomas internacionais de Direitos Humanos, como, por exemplo, no Pacto Internacional Sobre Direitos Civis e Políticos da ONU (1966), que dispõe em seu art. 25 que: (...)

No âmbito específico das relações de trabalho, cabe referir a Convenção n. 111 da OIT, que trata sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, e descreve como discriminação em seu art. 1º “*Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão*”.

Já a Constituição Federal de 1988 trouxe verdadeiro sistema de garantias contra práticas discriminatórias, como já deixa claro em seu art. 3º, IV, trazendo como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil “*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” (grifou-se).

Já o art. 5º, VI e VIII, consagra a liberdade de convicção filosófica ou política, dispondo que “*ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei*”.

A interferência do empregador nas opções pessoais, políticas, filosóficas ou eleitorais do empregado é vedada não apenas por não ter amparo em lei — art. 5º, “*caput*”, inc. II, da Constituição Federal — mas por ser contrária à previsão constitucional de tais direitos, previstos como fundamento da República Federativa do Brasil no art. 1º, inc. III e V, e por ser contrária à configuração republicana de Estado Democrático de Direito.

Sendo o Estado democrático, pressupõe-se a coexistência de distintas interpretações políticas e filosóficas no seio social.

Assim é que a liberdade de pensamento é tutelada pelos incisos VI, VIII e IX do art. 5º da Constituição Federal, e a liberdade política é protegida no art. 14 da Constituição Federal, que dispõe sobre os direitos políticos e assevera que “A soberania popular será exercida pelo SUFRÁGIO UNIVERSAL e pelo voto direto e secreto, COM VALOR IGUAL PARA TODOS (...)”.

Até mesmo a reforma trabalhista reafirma a liberdade de consciência e de opção política por parte dos empregados, na medida em que atribui à comissão de representantes de empregados a atribuição de “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, **opinião política** ou atuação sindical”. (art. 510-B, inciso V, CLT).

Sendo a liberdade política um ***direito fundamental de primeira dimensão***, exige tutela Estatal no sentido de se vedar intervenção ilícita na esfera de liberdade dos indivíduos.

O poder diretivo do empregador não pode tolher o exercício dos direitos de liberdade, não discriminação e exercício do voto, sob pena de se configurar em abuso desse direito, violando o valor social do trabalho, fundamento da República (art. 1º, inc. IV) e previsto como direito social fundamental (arts. 6º e 7º), e como fundamento da ordem econômica (art. 170, *caput* e art. 190).

A par disso, destaque-se que a utilização do contrato de trabalho para o exercício ilícito de pressão ou impedimento da fruição de direitos é prática que ***viola a função social do próprio contrato***, prevista como baliza para os atos privados em geral, vide o art. 5º, inc. XXIII, e art. 170, inc. III, ambos da Constituição Federal, bem como no art. 421 do Código

Civil, que dispõe que “*A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato*”.

Vale destacar também a **Lei n. 9.029/95**, que proíbe qualquer prática discriminatória para efeitos de acesso ou manutenção da relação de emprego, sendo que seu art. 1º, *caput*, traz lista meramente exemplificativa de critérios, conforme redação conferida pela Lei n. 13.146/2015.

Merece menção a **plena e imediata aplicabilidade dos direitos fundamentais nas relações privadas**, colocando-lhes a salvo de condutas ilícitas, em especial na relação de trabalho, marcada pela desigualdade de posições entre os contratantes (subordinação jurídica do empregado).

(...)

Do mesmo modo, os réus atuam com abuso de poder econômico, manipulando ilicitamente condições laborais (escalas de trabalho) com vistas à intervenção indevida em processo eleitoral. Neste sentido, cite-se o **art. 237 da Lei n. 4.737/65 (Código Eleitoral)**, segundo o qual “A interferência do poder econômico e o desvio ou abuso do poder de autoridade, em desfavor da liberdade do voto, serão coibidos e punidos”.

Outrossim, cabe mencionar o **art. 301 da Lei n. 4.737/65 (Código Eleitoral)**, que tipifica como **crime eleitoral** “Usar de violência ou grave ameaça para coagir alguém a votar, ou não votar, em determinado candidato ou partido, ainda que os fins visados não sejam conseguidos”.

Evidencia-se, então, que a ilicitude da conduta empresarial aqui rechaçada afeta não apenas a individualidade de cada trabalhador, mas propriamente todo o grupo de trabalhadores da empresa, assim como toda a coletividade, o que demonstra que os danos, concretos e potenciais, ultrapassam a esfera de individualidade, tornando-se coletivos.

Cabe destacar que o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região já teve oportunidade de se manifestar sobre o assédio moral eleitoral, condenando tal prática. Trata-se da decisão na Ação Civil Pública n. 0001017-41.2018.5.12.0015, ajuizada por este Procurador do Trabalho e referente a ilicitudes praticadas em relação ao pleito de 2018. Na ocasião, assim restou decidido:

ACÃO CIVIL PÚBLICA. COOPTAÇÃO E INDUÇÃO DE VOTOS DOS EMPREGADOS. DANO MORAL COLETIVO. A comprovada tentativa de cooptar e induzir os votos dos seus

empregados, mediante promessas de benefícios, afronta os interesses difusos e coletivos da comunidade de indivíduos (da coletividade, da sociedade), o direito à liberdade de consciência política, à liberdade de voto e ao exercício de um dos direitos democráticos básicos, e, por corolário, caracteriza o dano moral coletivo e autoriza a responsabilização pela respectiva indenização. (TRT da 12ª Região; Processo: 0001017-41.2018.5.12.0015; Data: 25-10-2019; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso – 6ª Câmara; relator(a): MIRNA ULIANO BERTOLDI)

Em outro julgamento, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região manteve o entendimento:

ASSÉDIO MORAL. DIRECIONAMENTO DO VOTO EM ELEIÇÃO PRESIDENCIAL. VIOLAÇÃO AO LIVRE EXERCÍCIO DA CIDADANIA E À LIBERDADE DE CONVICÇÃO POLÍTICA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O Discurso alarmista dirigido pelo proprietário da empresa aos seus empregados de fechamento de lojas e perda de empregos em caso de vitória de candidato à eleição presidencial diferente daquele que apoia constitui evidente conduta assediadora, em nítida afronta ao livre exercício da cidadania e à liberdade de convicção filosófica e política (art. 5º, VI e VIII, da CRFB/88). Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000190-47.2020.5.12.0019; Data: 20-04-2022; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso – 5ª Câmara; relator(a): LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA)

Já o Tribunal Regional da 9ª Região, ao analisar ação individual movida por trabalhador que foi coagido por seu empregador a votar em determinado candidato no pleito municipal de 2004, assim decidiu:

ASSÉDIO MORAL. ATOS DE COERÇÃO PARA DIRECIONAMENTO DO VOTO EM ELEIÇÕES MUNICIPAIS. ATENTADO À DIGNIDADE HUMANA E AO LIVRE EXERCÍCIO DA CIDADANIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A imposição de determinada posição política afronta o livre exercício da cidadania e a dignidade da pessoa humana. **Praticada no ambiente de trabalho, a conduta ilícita ganha contornos ainda mais perversos, pois coloca de um lado o empregador, em inegável posição de superioridade, e de outro o trabalhador, pressionado pela necessidade de manter o emprego.** Nesse cenário, é irrelevante que a coerção seja exercida por superior hierárquico ou por colegas que, a mando

ou por orientação do empregador, também podem cometer o assédio moral. Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a condenação pelos danos morais. (RO TRT-PR-02535-2005-562-09-00-6, 2ª Turma, relatora Marlene Sugumatsu, julgado em 28.08.2007)

A mesma solução foi adotada por aquele Tribunal em caso semelhante, conforme a seguinte ementa:

IMPOSIÇÃO DE CANDIDATO A PLEITO ELEITORAL. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. Quando o empregador valendo-se do seu poder diretivo, submete o empregado a pressão psicológica, na tentativa de impor-lhe um candidato à eleição, suprimindo seu direito de escolha, impedindo que se manifeste a favor do candidato adversário e, mais grave, sempre com ameaças de não voltar a ser contratado na próxima safra, resta configurado o assédio moral, passível de indenização por dano moral. Recurso da Reclamada a que se nega provimento. (TRT-9 25342005562901 PR 2534-2005- 562-9-0-1, relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, 1A. TURMA, Data de Publicação: 02.02.2007)

As posições externadas pelo TRT-9 e pelo TRT-12 se aplicam, integralmente, ao presente caso, reforçando não serem toleradas pelo ordenamento jurídico condutas como as contextualizadas na presente demanda.

Nesse sentido, cite-se decisão proferida pelo Exmo. Juiz do Trabalho Carlos Alberto Pereira de Castro no processo n. 0001129-41.2018.5.12.0037 (Id ddab7c4, p. 9 – fls. 348), em que deferida tutela de urgência antecipatória, tendo feito as seguintes considerações sobre a exposição dos empregados a esta “ameaça” de desemprego a depender do resultado do pleito: (...)

Com isso, os réus devem ser condenados a se absterem, por si ou por seus prepostos, de adotar quaisquer atos ou condutas que, por meio de assédio moral/eleitoral, discriminação, violação da intimidade ou abuso do poder diretivo, busquem coagir, intimidar, ameaçar e/ou influenciar o voto, em pleitos eleitorais, de quaisquer das pessoas que busquem ou possuam relação de trabalho com os demandados (empregados, aprendizes, estagiários, terceirizados, entre trabalhadores).

Da mesma maneira, devem ser impelidos a se absterem, por si ou por seus prepostos, de obrigar, exigir, impor, induzir ou pressionar trabalhadores para a realização ou a participação em qualquer atividade ou manifestação

política, inclusive em favor ou desfavor de qualquer candidato, pré-candidato ou partido político, considerando-se que o exercício do sufrágio é uma atividade política por excelência.

II. 6. Da promessa ilícita de alterações contratuais e vantagens trabalhistas condicionadas à orientação política

Importa registrar que o Ministério Público do Trabalho não tem intenção de submeter à análise do Judiciário Trabalhista quaisquer condutas aqui mencionadas sob o aspecto de possíveis violações unicamente à legislação eleitoral.

Estas devem ser objeto de análise pelos órgãos eleitorais, já provocados pelo *Parquet* no bojo do Inquérito Civil.

Tampouco se busca tolher o empregador do exercício legítimo de seu poder diretivo nos contratos de trabalho, como assegurado pelo art. 2º da CLT.

O que se busca coibir é o abuso do poder diretivo do empregador (art. 187 do Código Civil), exercido de forma discriminatória, condicionando alterações contratuais e a fruição de vantagens laborais (alteração de escalas de trabalho para comparecimento aos locais de votação) ao voto no mesmo candidato defendido pelo empregador.

A prática é tanto mais condenável em razão da subordinação jurídica dos funcionários em relação ao empregador, tendo no contrato de trabalho a fonte de seu sustento e de suas famílias.

De se registrar que o próprio legislador **censura a conduta de prometer vantagem para angariar votos**, tipificando como crime a conduta de “*dar, oferecer, prometer, solicitar ou receber, para si ou para outrem, dinheiro, dádiva, ou qualquer outra vantagem, para obter ou dar voto e para conseguir ou prometer abstenção, ainda que a oferta não seja aceita*” (art. 299, do Código Eleitoral).

Da mesma maneira, a indicar a valoração jurídica negativa de tais condutas, dispõe o art. 41-A, *caput*, da Lei n. 9.504/97, ser vedada a *captação de sufrágio*, identificada com atitudes de candidatos orientadas a “[...] doar, oferecer, prometer, ou entregar, ao eleitor, com o fim de obter-lhe o voto, ***bem ou vantagem pessoal de qualquer natureza***, inclusive emprego ou função pública [...] (grifou-se).

Em igual sentido, cabe citar a Resolução n. 23.610/2019 do Tribunal Superior Eleitoral (sobre propaganda eleitoral), dispondo que:

Art. 22. Não será tolerada propaganda, respondendo a pessoa infratora pelo emprego de processo de propaganda vedada e, se for o caso, pelo abuso de poder (Código Eleitoral, arts. 222, 237 e 243, I a X; Lei n. 5.700/1971; e Lei Complementar n. 64/1990, art. 22): *(Redação dada pela Resolução n. 23.671/2021)*

[...]

VI – que implique oferecimento, promessa ou solicitação de dinheiro, dádiva, rifa, sorteio **ou vantagem de qualquer natureza;** (grifou-se)

Ocorre que, como dito, a conduta dos réus traz reflexos diretos sobre o contrato de trabalho, pois prometem alterações contratuais e a fruição de vantagem trabalhista (alteração de escalas de trabalho para comparecimento aos locais de votação) a depender da adesão do empregado ao candidato para quem os réus pedem voto.

As falas dos réus efetivamente surtiram efeitos concretos, pois, como afirmado pelos réus em audiência no Inquérito Civil, vários empregados já entraram em contato com a empresa em razão do referido vídeo.

Logo, ao contrário do afirmado pela empresa à imprensa e pelo advogado dos réus em audiência administrativa, não se trata de “brincadeiras” ou de “falas bem-humoradas”, mas de grave caso de assédio eleitoral, com consequências concretas.

Tal ato representa, por si só, uma indução do empregado a votar no candidato da predileção do empregador em busca da vantagem trabalhista prometida, ***também pressionado pela obrigatoriedade do voto.***

Além disso, abre-se a possibilidade da ocorrência de toda sorte de atitudes abusivas e discriminatórias no âmbito laboral, não só por parte do empregador (que no próprio vídeo já ameaça a própria manutenção dos vínculos de emprego!), mas também por parte dos demais colegas de trabalho que tiveram — ou gostariam de ter — suas escalas de viagens reajustadas, sofrendo os impactos da discriminação praticada pela empresa.

Por tais motivos, os réus devem ser condenados a se abster, imediatamente, por si ou por seus prepostos, de instituir ou prometer vantagens ou desvantagens aos seus trabalhadores, ligadas ao contrato de trabalho, que sejam condicionadas ao resultado de pleitos eleitorais ou à orientação política dos trabalhadores.

II.7. Da veiculação ilícita de propaganda político-partidária em comunicações aos empregados

De acordo com os documentos juntados, em especial o vídeo divulgado pelos demandados, resta confessada a veiculação de propaganda político-partidária pelos réus em comunicado dirigido aos seus empregados, quando pedem “encarecidamente” a todos os seus empregados motoristas que votem no candidato que indicam, sob ameaça de desemprego.

Como informado pelos réus em audiência no Inquérito Civil, o vídeo foi endereçado aos trabalhadores no grupo da empresa no aplicativo *Telegram*.

Embora se trate aqui unicamente dos reflexos trabalhistas de tal conduta, criando um verdadeiro ambiente institucional de imposição/indução da orientação política do empregador, é importante citar o tratamento legislativo conferido ao tema pelo Direito Eleitoral.

A Lei n. 9.504/97, que traz normas sobre as eleições, não permite às pessoas jurídicas a veiculação de propaganda eleitoral na *internet* por meio de *blogs*, redes sociais, sítios de mensagens instantâneas e aplicações de *internet* assemelhadas (art. 57-B, IV).

Deixando tal vedação ainda mais explícita, a mesma norma traz, em seu art. 57-C, a seguinte disposição:

Art. 57-C. É vedada a veiculação de qualquer tipo de propaganda eleitoral paga na internet, excetuado o impulso-namento de conteúdos, desde que identificado de forma inequívoca como tal e contratado exclusivamente por partidos, coligações e candidatos e seus representantes. (*Redação dada pela Lei n. 13.488, de 2017*)

§ 1º É vedada, ***ainda que gratuitamente, a veiculação de propaganda eleitoral na internet, em sítios:*** (*Incluído pela Lei n. 12.034, de 2009*)

I – de pessoas jurídicas, com ou sem fins lucrativos; (Incluído pela Lei n. 12.034, de 2009) (grifou-se)

(...)

Com isso, fica demonstrada a censura legislativa à veiculação de propaganda eleitoral por pessoas jurídicas — e por empresários na condição de empregadores — na *internet*, com vistas a evitar o abuso de poder econômico e o assédio eleitoral.

Ainda, comentando tipos penais eleitorais⁽³⁾ que têm o mesmo objetivo (conter o abuso do poder econômico), ensina a Desembargadora Federal Suzana de Camargo Gomes que:

Toda propaganda eleitoral deve ser realizada sob responsabilidade dos partidos e por eles paga. Não se admite, no ordenamento jurídico em vigor, a realização de propaganda eleitoral mediante a utilização ou interposição de empresas privadas, daí porque o art. 334 do Código Eleitoral reputa criminosa a conduta daquele que utiliza organização comercial de vendas, distribuição de mercadorias, prêmios e sorteios para propaganda ou aliciamento de eleitores.

É o que destaca, com propriedade Fávila Ribeiro, ao aduzir: [...] “É inadmissível a participação de qualquer entidade privada, de fins lucrativos, ou não, em atividades políticas, dando público apoio a candidatos ou participando de campanhas eleitorais. Essa missão deve ser desempenhada privativamente pelos partidos políticos”. [...]

De sorte que, na figura típica em consideração, visa a norma penal garantir a realização da propaganda dentro de padrões igualitários, coibindo, por consequência, o abuso do poder econômico, a utilização de empresas com a finalidade de influenciar o eleitorado. (GOMES, Suzana de Camargo. *Crimes eleitorais*. 4. ed. São Paulo: RT, 2010, p. 171).

No âmbito do Direito do Trabalho, esses efeitos ilícitos se fazem ainda mais marcantes, dada a existência de subordinação jurídica por parte do empregado.

(3) Em especial o art. 334 do Código Eleitoral, que tipifica o seguinte crime: “Utilizar organização comercial de vendas, distribuição de mercadorias, prêmios e sorteios para propaganda ou aliciamento de eleitores”.

O próprio conceito de empregador já remete à empresa (art. 2º da CLT), reforçando a característica da *despersonalização do empregador*, cuja imagem ganha proeminência em face da(s) pessoa(s) física(s) empresária(s). Também cabe registrar que a empresa, enquanto atividade, consiste na conjugação de fatores para a produção ou a circulação de bens ou de serviços (art. 966 do Código Civil), englobando, por óbvio, a força de trabalho dos empregados.

Identificando a própria atividade empresarial com determinado partido ou candidato político, *inclusive em comunicado (vídeo) enviado aos empregados*, ocorre claro condicionamento à liberdade de crença política *e até mesmo à imagem dos trabalhadores*, dada a ampla publicidade do engajamento dos réus, enquanto empregadores/empresa, no pleito político em curso.

Trata-se, igualmente, de desvio das finalidades do contrato de trabalho, pois os empregados foram admitidos para realizar os objetivos sociais da empresa, dentre os quais não se inclui o apoio político-partidário a candidatos, conforme contrato social juntado. Tal desvirtuamento afronta os arts. 468 e 483, “d”, da CLT, bem como negligencia a boa-fé objetiva que deve imperar nas relações contratuais (art. 422 do Código Civil), criando deveres anexos ao contrato.

Tampouco a empresa ré é uma “empresa de tendência”, como definido pela doutrina e jurisprudência, que tenham por objetivo o engajamento ou promoção de determinada orientação política/filosófica.

Assim agindo, os réus, na condição de empregadores, criaram um ambiente institucional de imposição da orientação política de seus titulares, o que traz inegáveis reflexos nos contratos de trabalho mantidos.

Registre-se que o vídeo gravado pelo réu, dirigido aos seus empregados, inclui propaganda político-partidária e identificação do empregador com determinada candidatura política.

O fato, grave por si só e já merecedor de censura legislativa no âmbito eleitoral, torna-se ainda mais marcante por todo o contexto de atuação dos réus, em conluio com o empresário Luciano Hang, já processado (e com liminar deferida) por assédio eleitoral.

Dessa forma, os réus devem ser condenados a se abster de veicular propaganda político-partidária em comunicações dirigidas aos seus trabalhadores terceirizados, estagiários, aprendizes e empregados, no âmbito da relação de trabalho, inclusive com a utilização da *internet*.

II.8. Da violação à intimidade dos empregados. Ilicitude do questionamento das intenções de voto

Conforme consta no art. 14, *caput*, da Constituição Federal de 1988, “A soberania popular será exercida pelo sufrágio universal e pelo voto direto e ***SECRETO***, com valor igual para todos [...]”. A matéria vem tratada no art. 103 da Lei n. 4.737/65 (Código Eleitoral).

Portanto, uma das características constitucionais do voto é sua *sigilosi-dade*, verdadeira conquista civilizacional democrática, buscando preservar a higidez da manifestação de vontade do eleitor para que exerça o sufrágio livre de pressões indevidas. Trata-se de mais um aspecto da proteção da intimidade, tutelada pelo art. 5º, X, da CF/88.

Tanto é assim que há toda uma regulação das pesquisas de intenção de voto da população, como indicam os arts. 33 e seguintes da Lei n. 9.504/97. A esse respeito, o art. 33, §5º, da referida lei estabelece que “É vedada, no período de campanha eleitoral, a realização de enquetes relacionadas ao processo eleitoral”.

E a conduta dos réus, condicionando a alteração de escalas de trabalho à opção de voto no candidato indicado pelo empregador, é uma clara violação ao sigilo do voto. **É óbvio que o próprio pedido por parte dos trabalhadores já deixa implícita a necessidade de tornar pública (ao menos para o empregador) a sua escolha política, sob pena de não satisfazerem a condição imposta pelos próprios demandados no vídeo.**

Trata-se, em verdade, de mais uma forma de restringir a liberdade de escolha dos empregados e de direcionar atos de coação em benefício de candidatos apoiados pelo empregador e em detrimento dos trabalhadores que manifestam opinião contrária.

Essa conduta deve ser firmemente rechaçada pelo Poder Judiciário.

Assim, devem os réus serem condenados a abster-se de questionar a intenção de voto de seus empregados, aprendizes, estagiários ou trabalhadores terceirizados.

II.9. Do direito-dever fundamental do exercício do voto. Dever do empregador de criar condições para tanto

Vale destacar que os cidadãos e cidadãs têm direito não apenas à liberdade de convicção política, mas ao efetivo exercício do voto nos locais, datas e horários estabelecidos pelas autoridades eleitorais, sob pena de um esvaziamento do direito fundamental de participação democrática (arts. 5º, VIII, e 14, *caput*, da CF/88).

Mais do que isso: o voto é uma obrigação do eleitor, conforme art. 14, § 1º, I, da CF/88.

Tanto é assim que a Lei n. 4.737/65 (Código Eleitoral), em seu art. 297, traz o seguinte tipo penal: “Impedir ou embaraçar o exercício do sufrágio”.

Nesse sentido, a CLT estabelece hipótese de interrupção contratual em seu art. 473, V, *in verbis*: (...)

Na mesma linha, a Lei n. 4.737/65 (Código Eleitoral) dispõe que:

Art. 48. O empregado mediante comunicação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e por tempo não excedente a 2 (dois) dias, para o fim de se alistar eleitor ou requerer transferência.

No âmbito do Tribunal Superior Eleitoral, encontram-se Resoluções reafirmando a obrigação de os empregadores criarem condições para que os empregados possam comparecer à votação. Nesse sentido, cite-se a Resolução n. 22.963/2008, referente às eleições Municipais de 2008:

ELEIÇÕES MUNICIPAIS DE 2008. SEGUNDO TURNO. FERIADO APENAS NAS LOCALIDADES EM QUE AINDA HAVERÁ VOTAÇÃO. ABERTURA DO COMÉRCIO. POSSIBILIDADE.

Em se tratando de segundo turno, deve-se decretar feriado apenas naqueles municípios que ainda terão votações.

Muito embora seja feriado, pode o comércio abrir a suas portas. Isso, desde que: 1) sejam obedecidas todas as normas constantes de convenção coletiva ou de legislação trabalhista, ou, ainda, de legislação local, sobre remuneração e horário de trabalho em datas de feriado; 2) **sejam criadas, pelo empregador, todas as condições necessárias para que seus funcionários possam, sem empecilhos, comparecer às respectivas zonas eleitorais.**

Tratando-se de funcionário que trabalhe em Município onde não haverá segundo turno, mas que tenha domicílio eleitoral em localidade cujo pleito ainda não se concluiu, deve o empregador criar todos os mecanismos necessários ao mais desembaraçado exercício do direito-dever de voto, pena do art. 297 do Código Eleitoral. (grifou-se)

Ganha destaque a previsão de que, mesmo para os empregados que exerçam suas atividades em Municípios em que não haverá segundo turno, mas que tenham domicílio eleitoral em outra localidade cujo pleito ainda não se concluiu, o empregador deve proporcionar seu comparecimento aos locais de votação, sob pena do crime previsto no art. 297 do Código Eleitoral.

É exatamente o caso dos réus, que desempenham atividades de transporte rodoviário de cargas, tendo a seu serviço quase 900 motoristas. Mesmo em relação aos empregados que costumam realizar viagens de longa distância, os réus devem adotar todas as medidas necessárias para que todos os trabalhadores possam comparecer aos seus locais de votação.

E esta medida é ainda mais necessária, não apenas em razão das disposições legais citadas, mas pelo fato de os réus terem disponibilizado tal possibilidade apenas aos empregados que adotem o candidato indicado pelo empregador, para o qual pediram voto no vídeo divulgado.

Repita-se: não se trata de favor do empregador, que cumpre se quiser ou para quem quiser. Configura seu dever, sob pena de cometimento de crime eleitoral.

A obrigação de os réus proporcionarem essa possibilidade a todos os seus empregados, independentemente da declaração da intenção de voto, é medida de justiça, moralização e combate à grave atitude discriminatória divulgada pelos demandados, sob pena de prejuízo irreparável aos demais trabalhadores.

Sendo assim, devem os réus serem condenados a não criar qualquer impedimento ou embaraço para que seus empregados exerçam o sufrágio nos dias, horários e locais de votação respectivos; devendo proporcionar todos os mecanismos necessários ao mais desembaraçado exercício do direito-dever de voto (inclusive mediante adequação das escalas de trabalho e de viagens), vedada a exigência de declaração da intenção de voto por parte dos trabalhadores para tanto.

II.10. Da necessidade da tutela inibitória. Da continuidade das ilicitudes

A tutela inibitória consiste em provimento jurisdicional orientado para o futuro, com o objetivo de evitar a prática do ilícito, sua continuação ou repetição, independentemente da existência de dano. Neste sentido é a lição de Luiz Guilherme Marinoni, *in verbis*:

Quando se pensa em tutela inibitória, imagina-se uma tutela que tem por fim impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito, e não uma tutela dirigida à reparação do dano. (*in Tutela inibitória: individual e coletiva*. 5ª ed. São Paulo : RT, 2012, p. 32).

Tem como fundamento jurídico o princípio do acesso a uma ordem jurídica justa e eficaz, conforme previsão do art. 5º, XXXV, da CF/88 que, registre-se, refere-se expressamente à *ameaça a direito*.

A concretização desse princípio permite buscar quaisquer provimentos jurisdicionais lícitos e, principalmente, aptos a bem tutelar quaisquer bens jurídicos; sejam eles materiais ou imateriais.

Na seara infraconstitucional, a tutela inibitória é regulamentada pelos arts. 497 e 498 do CPC/2015 (processo individual) e 84 da Lei n. 8.078/90 (processo coletivo), este aplicando-se a quaisquer ações coletivas em face do microsistema de tutela coletiva de direitos formado pelas Leis ns. 7.347/85 e 8.078/90.

O caso *sub judice* deixa clara a necessidade da tutela inibitória para obstar a continuidade das violações à liberdade de consciência política e de sufrágio dos trabalhadores, tendo em vista as graves e reiteradas ofensas a tais direitos praticadas pelos réus, conforme descrito acima.

Ressalte-se que continuam sendo encaminhadas ao Ministério Público denúncias de assédio eleitoral em face dos réus, a exemplo das Notícias de Fatos ns. 000308.2022.12.005/4 e 000316.2022.12.005/9, autuadas respectivamente em 16.10.2022 e 20.10.2022.

Sendo assim, já não se fala na existência de indícios da continuidade das ilicitudes praticadas pelos réus, mas em sua robusta comprovação e **agravamento com a proximidade do pleito**, tornando imperiosa a concessão de provimento de cunho inibitório para fazer cessar tais práticas, e para que não ocorram no futuro.

De registrar que, mesmo sendo apagadas tais mensagens das redes sociais ou aplicativos, **não** faltará interesse jurídico na tutela inibitória que, como dito, busca inclusive evitar a repetição de atos **ilícitos**, nada assegurando que os réus não voltarão a adotar as condutas referidas, **que não se restringem ao ambiente virtual ou à eleição em curso**.

Ressalte-se que há um grande esforço coletivo para uma firme resposta por parte das instituições públicas ao crescente número de casos de assédio eleitoral.

(...)

II.11. Do dano moral coletivo

Também a sociedade pode ser titular de direitos, representados por um sentimento ético coletivo compartilhado por seus membros. Prova disto é o disposto no art. 1º, parágrafo único, da Lei n. 12.529/11, que tutela a ordem econômica, ao prever que “*A coletividade é a titular dos bens jurídicos protegidos por esta Lei*”.

Segundo o que foi exposto e as provas juntadas, é evidente a prática assediadora e abusiva por parte dos réus. Suas condutas ilícitas, confessadas e divulgadas na *internet*, trazem inegáveis reflexos nos valores sociais democráticos, mormente no sensível período eleitoral.

Tal conduta viola direitos coletivos e difusos dos trabalhadores e da sociedade como um todo. Com isso, ocorre o que doutrina e jurisprudência têm denominado de *dano moral coletivo*. Segundo abalizada lição, pode-se dizer que:

[...] o *dano moral coletivo* corresponde à lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade, considerada em seu todo ou em qualquer de suas expressões (grupos, classes ou categorias de pessoas), os quais se distinguem pela natureza extrapatrimonial e por refletir valores e bens fundamentais tutelados pelo sistema jurídico (MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 170) (grifado no original).

A responsabilidade por danos morais abrange também os danos ocasionados a interesses difusos e coletivos, conforme **previsão expressa nos arts. 1º, caput e IV da Lei n. 7.347/85, e art. 6º, VI e VII da Lei**

n. 8.078/90. Havendo a lesão, cabe a reparação, conforme arts. 5º, V e X da CF/88 e arts. 186 e 927 do Código Civil.

As provas obtidas evidenciam que os réus, ao assim agirem, criaram um ambiente de assédio eleitoral e discriminação nas relações de trabalho que protagonizam, *inclusive incitando outros empregadores a cometerem as mesmas ilicitudes*. Com isso, atentaram de forma violenta à liberdade de convicção política e de sufrágio dos trabalhadores através de abuso do poder diretivo do empregador e do poder econômico.

Mas não é só. A veiculação e exortação pública de tais posturas traz inegável reflexo social negativo, vulnerando alguns dos valores mais caros ao exercício democrático, como a liberdade de convicção política e de sufrágio, bem como ao respeito a todo o sistema de proteção do trabalho.

É inegável que a conduta dos réus atinge direitos coletivos de todos os seus empregados, bem como afeta toda a sociedade, especialmente por buscar influir, ilícita e concretamente, no exercício do sufrágio, um dos pilares da democracia representativa.

Tais ilicitudes extravasam a órbita do contrato individual de trabalho, atingindo toda a coletividade.

Assim, os réus contribuíram para construir uma visão de menoscabo ao ordenamento jurídico na região em que atuam e até mesmo em nível nacional, dada a ampla divulgação de suas ações e a natureza de suas atividades. Gerou-se uma sensação de desprezo à ordem jurídica laboral, com os trabalhadores — e a sociedade — assistindo ao desrespeito institucionalizado de seus direitos, em um contexto social de agravamento dos casos de assédio eleitoral.

Neste sério contexto histórico e social, de combate ao assédio eleitoral, e com o amplo conhecimento da ilicitude destas condutas por parte da sociedade, torna-se absolutamente intolerável que os réus insistam e normalizem tamanha ilicitude, sem prejuízo dos crimes eleitorais eventualmente cometidos.

Considerando que os direitos políticos e sociais foram erigidos em direitos fundamentais pelo constituinte pátrio, o desrespeito a essas normas implica desconsideração por toda a ordem de valores nelas incorporada (*dimensão objetiva dos direitos fundamentais*). Com isso, os valores de

toda a sociedade, cristalizados nos direitos fundamentais em questão, são afetados pela conduta dos réus.

Aqui reside a importância das indenizações por danos morais coletivos, pois apenas uma tutela inibitória do ilícito voltada ao futuro não resguardaria de todo a ordem jurídica, na medida em que as várias ilicitudes já praticadas pelos réus ficariam impunes.

Vale ressaltar que o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região já possui julgados reconhecendo a ocorrência de danos morais, coletivos e individuais, em casos de assédio eleitoral, como exemplificam os julgados abaixo:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. COOPTAÇÃO E INDUÇÃO DE VOTOS DOS EMPREGADOS. DANO MORAL COLETIVO. A comprovada tentativa de cooptar e induzir os votos dos seus empregados, mediante promessas de benefícios, afronta os interesses difusos e coletivos da comunidade de indivíduos (da coletividade, da sociedade), o direito à liberdade de consciência política, à liberdade de voto e ao exercício de um dos direitos democráticos básicos, e, por corolário, caracteriza o dano moral coletivo e autoriza a responsabilização pela respectiva indenização. (TRT da 12ª Região; Processo: 0001017-41.2018.5.12.0015; Data: 25.10.2019; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso – 6ª Câmara; relator(a): MIRNA ULIANO BERTOLDI)

Em outro julgamento, o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região manteve o entendimento:

ASSÉDIO MORAL. DIRECIONAMENTO DO VOTO EM ELEIÇÃO PRESIDENCIAL. VIOLAÇÃO AO LIVRE EXERCÍCIO DA CIDADANIA E À LIBERDADE DE CONVICÇÃO POLÍTICA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O Discurso alarmista dirigido pelo proprietário da empresa aos seus empregados de fechamento de lojas e perda de empregos em caso de vitória de candidato à eleição presidencial diferente daquele que apoia constitui evidente conduta assediadora, em nítida afronta ao livre exercício da cidadania e à liberdade de convicção filosófica e política (art. 5º, VI e VIII, da CRFB/88). Recurso a que se nega provimento, no particular, para manter a condenação ao pagamento de indenização por dano moral. (TRT da 12ª Região; Processo: 0000190-47.2020.5.12.0019; Data: 20.04.2022; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso – 5ª Câmara; relator(a): LIGIA MARIA TEIXEIRA GOUVEA)

E a responsabilidade social da ré Transben Transportes Ltda. se acentua na medida em que utiliza recursos públicos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES) para alavancar suas atividades, como demonstram os documentos anexados a esta inicial⁽⁴⁾, com indicação da obtenção de financiamentos milionários junto àquela instituição (mais de 110 milhões de reais obtidos em 250 operações financeiras junto ao BNDES!). E tal valor segue aumentando, na medida em que os sócios da demandada autorizaram a obtenção de novo empréstimo no valor de R\$ 100.000.000,00 (cem milhões de reais), conforme Ata de Reunião de Sócios ocorrida em 09.08.2021 e juntada com esta inicial.

Sendo assim, não é admissível que a demandada, empresa que obtém vultosos lucros às custas do trabalho de seus empregados, inclusive subsidiada por recursos públicos do BNDES, desenvolva suas atividades sem observância da função social da propriedade e demais preceitos jurídicos, promovendo assédio eleitoral contra seus empregados.

Tendo em vista as espécies de ilicitudes verificadas, afigura-se possível sua reparação *in pecunia*. Atendendo-se ao caráter compensatório e, principalmente, **sancionatório/pedagógico** da reparação dos danos morais coletivos, bem como à gravidade da lesão (sério atentado a direitos fundamentais); à situação econômica dos ofensores (grande empresa com obtenção de milionários financiamentos públicos e grande patrimônio, conforme folder de divulgação juntado); ao grau de dolo/culpa existente em sua conduta (extremo no caso, devido à consciente violação ao Direito, com sua ampla divulgação pelos réus) e ao grau de reprovabilidade social das ilicitudes, mormente diante do grande esforço das instituições públicas para combater o assédio eleitoral, afigura-se razoável a quantia de **R\$ 2.000.000,00** (dois milhões de reais) como indenização pelos danos morais coletivos causados, em atenção também aos **arts. 5º, V e X, da CF/88, e 944 do Código Civil (princípio da reparação integral do dano)**.

O valor da condenação deve ser destinado em conformidade com o art. 13 da Lei n. 7.347/85.

Além disso, pela natureza das ilicitudes praticadas, também cabe a busca por sua reparação in natura, consistente na retirada do vídeo que

(4) Consulta pública de operações do BNDES com o CNPJ da ré. Disponível em: <https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/transparencia/consulta-operacoes-bndes>. Acesso em 21 out. 2022.

deu ensejo à presente ação civil pública dos locais em que foi publicado, a exemplo dos grupos da empresa.

Da mesma forma, em atenção à proporcionalidade/integralidade da reparação (art. 5º, V e X, da CF/88 e art. 944 do Código Civil), deve haver a veiculação, em até 24 horas da intimação da decisão que deferir a tutela de urgência, de **vídeo** em todas as páginas e perfis em redes sociais (pessoais, profissionais e institucionais) dos réus e nos grupos de *WhatsApp* e *Telegram* usados para comunicação com os trabalhadores, cujo teor deve restringir-se à fiel leitura, pelo réu Adriano José Benvenuti, do dispositivo da decisão antecipatória do Juízo. A medida, além de representar espécie de reparação *in natura*, também servirá para esclarecimento aos empregados dos réus e à sociedade como um todo.

II.12. Da tutela provisória de urgência

O **art. 12 da Lei n. 7.347/85** permite a concessão de provimentos liminares no procedimento da ação civil pública. Possibilita-se, desse modo, a própria antecipação dos efeitos da tutela de mérito pretendida, a nova “*tutela provisória de urgência*”, conforme art. 300 do CPC/2015.

Os requisitos para a concessão da tutela provisória de urgência no processo coletivo devem ser analisados à luz do art.84, §3º, da Lei n. 8.078/90, aplicável por força do art. 21 da Lei n. 7.347/85. *O CPC aplica-se apenas de maneira supletiva, conforme art. 19 da Lei n. 7.347/85.* Tais requisitos estão satisfeitos.

É relevante o fundamento da demanda, como indica toda a prova documental e audiovisual juntada. Merece destaque o vídeo produzido pelo próprio réu Adriano José Benvenuti e compartilhado nos grupos da empresa e em *sites* e perfis nas redes sociais.

Há o **justificado receio de ineficácia do provimento final** se aguardado o término do trâmite processual, conforme a própria natureza das ilegalidades em prática. O ambiente institucional de assédio, coação e induzimento ilícito a que estão submetidos os empregados dos réus obstrui a necessária liberdade de convicção política para o exercício do sufrágio, o que fica ainda mais nítido pela proximidade do segundo turno eleitoral, que se avizinha.

Registre-se: os réus limitaram a disponibilização de condições de votar (acesso ao domicílio eleitoral) apenas aos trabalhadores que forem votar no candidato para o qual a empresa pede voto. O prejuízo será irreparável se não concedida a liminar, impossibilitando o voto!

Saliente-se que a antecipação da tutela pretendida também tem caráter inibitório, visando à não continuação do ilícito, na medida em que ***já houve a verificação do descumprimento do Direito.***

Percebe-se que a tutela provisória aqui pleiteada representa apenas o cumprimento de disposições legais, **sendo que seu deferimento não acarretará nenhuma irreversibilidade.**

Assim, restam preenchidos os requisitos para a concessão da tutela provisória de urgência, previstos no art. 84, § 3º, da Lei n. 8.078/90, e também no novo art. 300 do CPC/2015.

Portanto, deve haver a concessão liminar da tutela provisória de urgência, com a cominação de multa por seu eventual descumprimento pelos réus, observado o disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/85.

III. DOS PEDIDOS LIMINARES

Pelo exposto, requer-se concessão liminar da tutela provisória de urgência, obrigando-se os demandados a, imediatamente:

1. abster-se, por si ou por seus prepostos, de adotar quaisquer atos ou condutas que, por meio de assédio moral/eleitoral, discriminação, violação da intimidade ou abuso do poder diretivo, busquem coagir, intimidar, ameaçar e/ou influenciar o voto, em pleitos eleitorais, de quaisquer das pessoas que busquem ou possuam relação de trabalho com os demandados (empregados, aprendizes, estagiários, terceirizados, entre outros trabalhadores);
2. abster-se, por si ou por seus prepostos, de obrigar, exigir, impor, induzir ou pressionar trabalhadores para a realização ou a participação em qualquer atividade ou manifestação política, inclusive em favor ou desfavor de qualquer candidato, pré-candidato ou partido político;
3. abster-se, por si ou por seus prepostos, de instituir ou prometer vantagens ou desvantagens aos seus trabalhadores, ligadas ao contrato

de trabalho, que sejam condicionadas ao resultado de pleitos eleitorais ou à orientação política dos trabalhadores;

4. abster-se de veicular propaganda político-partidária em comunicações dirigidas aos seus trabalhadores terceirizados, estagiários, aprendizes e empregados, no âmbito da relação de trabalho, inclusive com a utilização da *internet*;

5. abster-se de questionar a intenção de voto de seus empregados, aprendizes, estagiários ou trabalhadores terceirizados;

6. não criar qualquer impedimento ou embaraço para que todos os seus empregados exerçam o sufrágio nos dias, horários e locais de votação respectivos, a começar pelo pleito do dia 30.10.2022; devendo proporcionar todos os mecanismos necessários ao mais desembaraçado exercício do direito-dever de voto (*inclusive mediante adequação das escalas de trabalho e de viagens de seus motoristas*), vedada a exigência de declaração da intenção de voto do trabalhador para tanto;

7. remover o vídeo que deu ensejo à presente ação civil pública dos locais em que foi publicado, especialmente dos *sites*, perfis em redes sociais e aplicativos de mensagens dos réus;

8. veicular, em até 24 horas da intimação da decisão que deferir a tutela de urgência, vídeo em todas os *sites* e perfis em redes sociais (pessoais, profissionais e institucionais) dos réus e nos grupos de WhatsApp e Telegram usados para comunicação com os trabalhadores, cujo teor deve restringir-se à fiel leitura, pelo réu Adriano José Benvenuti, do dispositivo da decisão liminar do Juízo, *esclarecendo as obrigações impostas aos réus liminarmente*, mantendo sua publicação até, pelo menos, a data de 31/10/2022, com comprovação imediata do cumprimento nestes autos.

Em caso de descumprimento de qualquer das obrigações referidas acima, requer-se a fixação de multa/*astreintes* no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) por obrigação descumprida, acrescida de R\$ 1.000,00 (mil reais) por trabalhador prejudicado, incidindo a multa em cada oportunidade em que se verificar o descumprimento. Eventuais multas aplicadas deverão ter destinação conforme art. 13 da Lei n. 7.347/85, a ser indicada na fase de execução.

IV. DOS PEDIDOS DEFINITIVOS

Em sede **definitiva**, requer-se a procedência dos pedidos para:

- a) condenar os réus ao cumprimento das medidas pleiteadas como tutela provisória de urgência descritas no item III acima, inclusive sob pena de incidência das multas lá requeridas;
- b) condenar os réus, solidariamente, ao pagamento de indenização no valor de R\$2.000.000,00 (dois milhões de reais) pelos danos morais coletivos causados, observado o disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/85;
- c) condenar os réus ao pagamento das custas e demais despesas processuais.

Requer-se a citação dos réus para, querendo, responderem aos termos da presente ação, sob pena de revelia e confissão.

Protesta pela produção de todas as provas admitidas pelo Direito, inclusive para efeitos de contraprova.

Para os fins do art. 830 da CLT, com a redação dada pela Lei n. 11.925/09, **declara-se autêntica a prova documental** ora juntada aos autos, mesmo tendo-se em conta o disposto na OJ n. 134 da SDI-1 e no art. 24 da Lei n. 10.522/02.

Por fim, requer-se a intimação pessoal do *Parquet* de todos os atos processuais, conforme art. 18, II, “h”, da LC n. 75/93.

Valor da Causa: R\$ 2.000.000,00

Nestes termos, requer-se procedência.

Blumenau, 23 de outubro de 2022.

PIERO ROSA MENEGAZZI
Procurador do Trabalho

**Ação Civil Pública para Combater Grave
Estado de Coisas Discriminatório e
de Excesso de Poder (“Assédio Moral
Organizacional”) Constatado em
Detrimento da Saúde Mental e do
Trabalho Seguro dos Empregados,
e para Implementação de Processo
Estrutural Trabalhista, Ajuizada em
Face da Empresa Brasileira de
Correios e Telégrafos — ECT**

Rômulo Barreto de Almeida

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA ____
VARA DO TRABALHO DE SALVADOR(BA).**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, (...), vem, com amparo nos art. 127, *caput*; e 129, III, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; no art. 83, III, da Lei Complementar n. 75/93; e no art. 1º, IV, da Lei n. 7.347/85, propor

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

em face da EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS — ECT, (...), pelos motivos de fato e de direito que ora passa a expor:

I – CONSIDERAÇÕES INICIAIS

1. Em 30.06.2014, foi autuada no Ministério Público do Trabalho (MPT) na Bahia a Notícia de Fato de n. 001076.2014.05.000/0, com denúncia de **assédio moral organizacional** no âmbito da empresa ré e diversas outras irregularidades relacionadas ao seu meio ambiente do trabalho (Anexo 01 – Notícia de Fato n. 001076.2014.05.000/0 – 30.06.2014).

2. Os fatos noticiados que se referiam ao **meio ambiente do trabalho** foram direcionados para investigação em procedimentos distintos, os quais posteriormente deram origem à Ação Civil Pública n. 0000566-47.2015.5.05.0037, na qual foi homologado acordo judicial prevendo, em suma, uma série de melhorias em instalações, equipamentos e práticas empresariais, todas elas visando a promoção da saúde e da segurança do trabalho na empresa ré.

3. (...)

4. (...)

5. Ao longo de mais de 05 (cinco) anos de duração, a **investigação** levada a cabo nos autos do Inquérito Civil n. 001076.2014.05.000/0 produziu um vasto e robusto acervo probatório. Apenas para se ter uma ideia do volume de documentos que foram gerados ao longo da investigação, o arquivo eletrônico em formato *pdf* contendo a íntegra do procedimento possui 9.446 (nove mil, quatrocentas e quarenta e seis) páginas.

6. (...)

7. (...)

8. Passaremos, a seguir, a narrar o desafiador **estado de coisas** existente no âmbito da empresa ré, uma organização de dimensões grandiosas e cuja trajetória, desde a sua criação, guarda estreita e íntima relação com a própria história do Brasil.

9. O estado de coisas que será a seguir descrito é desafiador por diversas razões. Enfatizaremos, inicialmente, duas delas. A primeira, por evidenciar a existência de um grave **problema estrutural** na empresa. A segunda, por oferecer às Instituições Poder Judiciário e Ministério Público do Trabalho, à própria Empresa Ré — sem qualquer sombra de dúvida aquela que será a principal beneficiária da superação de tal problema estrutural —, e a todas aquelas pessoas, físicas ou jurídicas, ou entidades, públicas ou privadas, que poderão eventualmente integrar-se na presente lide como *amici curiae*, a oportunidade singular de não apenas **descortinar esse grave problema estrutural, demarcando-lhe os seus contornos**, mas sobretudo contribuir para a construção coletiva de um verdadeiro **processo de reestruturação**, visando a sua superação.

10. Com uma certa dose de licença retórica que se verá, doravante, não ser de modo algum exagerado, a presente Ação Civil Pública, em verdade, veicula um grande apelo, um grito de socorro, um pedido de ajuda, um clamor oriundo dos trabalhadores que sofrem no cotidiano das suas relações de trabalho na empresa ré as consequências do problema estrutural em questão, constituindo-se, assim, como um chamado, de parte de tais pessoas, às Instituições comprometidas com a efetivação prática dos princípios norteadores da nossa ordem jurídica, notadamente aquele princípio que é de modo unânime reconhecido na doutrina do moderno constitucionalismo como o seu valor fundante, o seu epicentro axiológico, a **dignidade da pessoa humana**.

11. Não obstante longo, não foi excessivo o tempo de tramitação do Inquérito Civil que deu origem à presente ação. Isso porque o seu objetivo não foi tão somente a produção de provas. Nesse tempo, um enorme esforço foi despendido pelo Ministério Público do Trabalho visando a solução do grave **problema estrutural** que constitui a causa de pedir da presente ação; para tanto, trilharam-se diversos caminhos alternativos de solução

de conflitos, a exemplo da **mediação**, método que foi utilizado de forma incidental no curso do inquérito e por meio do qual, não obstante alguns avanços pontuais em aspectos relevantes no âmbito das relações de trabalho da empresa ré, infelizmente não se conseguiu alcançar a sua superação. Tampouco foram bem-sucedidas diversas outras tentativas de conciliação, como doravante será comentado.

12. Frustradas as inúmeras e diversas tentativas extrajudiciais de solução do **problema estrutural** que será adiante evidenciado, à presente ação, portanto, é reservada uma importância ímpar e fundamental, por se constituir em instrumento imprescindível não para a solução do problema estrutural de uma só tacada, ou seja, por meio um único provimento jurisdicional, mas sim para induzir um **processo de reestruturação**, de paulatinas mudanças estruturais organizacionais a serem implementadas pela própria empresa ré, que se faz absolutamente necessário, inclusive em seu próprio proveito e benefício. Um processo em direção a uma maior higidez das suas relações de trabalho, o que certamente redundará em uma organização melhor, mais humana, mais sustentável, mais produtiva e, por conseguinte, mais competitiva.

13. A presente ação, dessa forma, possui um enorme potencial de produzir a **força** necessária para desencadear um **movimento**, pela própria empresa ré, visando a **superação** de tal **estado de coisas**. Movimento este que certamente demandará a participação e o auxílio de outras pessoas, instituições ou entidades que poderão atuar neste processo na qualidade de *amici curiae*.

14. Destaque-se ainda a participação do próprio MPT em tal **processo de reestruturação**, de mudanças estruturais organizacionais, que se busca induzir por meio da presente ação, não apenas como o seu autor e na qualidade de parte processual, mas também como Instituição definida pela Constituição brasileira como essencial à função jurisdicional do Estado e vocacionada à defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

15. Assim, para concluir essa parte inicial, avulta-se, na presente ação, a igual importância do Poder Judiciário, do Ministério Público, da Empresa Ré e de toda e qualquer pessoa, instituição ou organização que possa vir a participar do presente processo como *amicus curiae*. Tal como uma **construção coletiva**, cada um desses **atores processuais** pode vir a

desempenhar **papéis fundamentais** no **processo de reestruturação do estado de coisas** que constitui o **problema estrutural** da empresa ré e que se busca superar por meio da presente ação, em prol da **dignidade da pessoa humana** de todos aqueles que neste exato momento sofrem os seus efeitos e consequências.

16. Para tal construção coletiva, por sua vez, avulta-se igualmente a importância de um verdadeiro e efetivo **espírito de colaboração** por parte de todos os atores processuais, que possa, inclusive e principalmente, sempre que possível, redundar em **consensualidade**.

17. Em suma, **reconhecimento** da existência de um grave **problema estrutural** na empresa ré, **prestação jurisdicional para romper a inércia** que eterniza esse grave problema, efetiva observância do **princípio da colaboração** de múltiplos atores processuais, mas, sobretudo, da própria empresa ré, e, sempre que possível, **consensualidade** nos passos a serem dados em direção à solução do problema estrutural que se busca superar com a presente ação, esses são os valores que inspiram e fundamentam a presente demanda.

II – DOS FATOS. DO ESTADO DE COISAS DE QUE TRATA A PRESENTE AÇÃO. DO PROBLEMA ESTRUTURAL DA EMPRESA RÉ, CARACTERIZADO POR: ALTO GRAU DE CONFLITUOSIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO; ABUSO DO PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR; ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL; E ALTO ÍNDICE DE ADOECIMENTO E AFASTAMENTOS PREVIDENCIÁRIOS. DA AUSÊNCIA DE MEDIDAS ORGANIZACIONAIS E DE GESTÃO EFETIVAS E EFICAZES PARA A PACIFICAÇÃO DAS SUAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

18. Tão logo instaurado o Inquérito Civil n. 001076.2014.05.000/0, que deu origem à presente ação, desencadearam-se diversas medidas visando a investigação do até então suposto assédio moral denunciado.

19. (...)

20 (...)

21. Em nova audiência administrativa realizada com o sindicato laboral, desta feita em 20.01.2016, o seu então presidente declarou o seguinte, a respeito da questão da insuficiência do quantitativo de empregados da ré

como uma das possíveis causas de situações de estresse e assédio moral organizacional (Anexo 17 – Ata de audiência de 20.01.2016): (...)

22. A entidade sindical laboral apresentou ainda, nos autos do inquérito civil, documentos diversos com indícios de situações de assédio moral organizacional no âmbito da empresa ré, como manifestação escrita (Anexo 18 – Manifestação do SINCOTELBA de 22.12.2015), pedidos de providências direcionados à empresa (Anexo 19 – Pedidos de providências – SINCOTELBA – Março – 2015), petições iniciais de ações individuais (Anexos 20 a 24) e abaixo-assinados de trabalhadores (Anexo 25 – Abaixo – assinados de assédio moral), todos esses documentos referidos em relatório de análise de assessoria jurídica do MPT (Anexo 26 – Relatório de Análise Documental n. 45.2016-18.01.2016).

23. Em mais outra audiência administrativa realizada com representantes do sindicato laboral em 10.03.2016, declarou o seu então presidente (Anexo 27 – Ata de audiência de 10.03.2016):

“Aberta a audiência, pela representante do Sindicato foi dito: que foi juntado aos autos o Acordo Coletivo da Categoria cuja cláusula 3 dispõe sobre as obrigações da empresa no que se refere ao combate ao assédio sexual e ao assédio moral; que a empresa não vem cumprindo essas obrigações previstas no mencionado Acordo Coletivo; que essa cláusula é antiga, já prevista em instrumentos normativos anteriores ao presente, sendo que nunca foram efetivamente cumpridas pela empresa, tanto é que permanece e vem se agravando o quadro de ocorrências de assédio moral na organização; que o Sindicato se dispõe a identificar testemunhas das práticas de assédio moral e trazê-las para prestar depoimento ...”

24. Foram, na sequência, ouvidas 14 (quatorze) testemunhas nesta capital e mais 12 (doze) testemunhas em unidades do MPT no interior do Estado da Bahia, por meio de Cartas Precatórias expedidas, totalizando 26 (vinte e seis) depoimentos de empregados da empresa ré. **Em quase todos os testemunhos, o mesmo quadro, caracterizado pelas seguintes situações, isoladas ou combinadas: abusos de poder disciplinar, sobrecarga de trabalho, excessiva pressão por produtividade e metas, assédio moral organizacional, adoecimento físico e psíquico, intensa conflituosidade das relações e ausência de uma política efetiva de enfrentamento e resolução desse estado de coisas** (Anexos 28 a 54).

25. Evidenciando a dimensão nacional do **problema estrutural** em questão, em pesquisa realizada em 19.05.2016 no sistema informatizado denominado MPT-DIGITAL, foram identificados inúmeros procedimentos de investigação em curso no MPT, todos com objeto assédio moral e abusos do poder hierárquico do empregador, conforme planilha em anexo (Anexo 55 – Tabela indicativa de Investigações – Correios – MPT – Brasil).

26. Em inspeção realizada na empresa ré pelo Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Salvador – CEREST-Salvador, no período de 24.04 a 04.05.2015, além de diversas irregularidades relacionadas ao meio ambiente do trabalho, foram constatadas situações potencialmente caracterizadoras de assédio moral, além de insuficiência do quantitativo de empregados para dar conta do volume de serviços, gerando excessiva sobrecarga de trabalho e estresse psíquico, conforme relatório anexo (Anexo 56 – Relatório de inspeção – CEREST – 07.02.2017).

A) DA GRAVE E ESPECIAL SITUAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO SETOR JURÍDICO DA EMPRESA RÉ NA BAHIA.

27. Em maio de 2017, o estado de coisas que então já se desenhava pelo conjunto probatório até então colacionado aos autos do Inquérito Civil n. 001076.2014.05.000/0 veio a ganhar um contorno ainda mais grave e dramático, com o recebimento de denúncia autuada como Notícia de Fato n. 001283.2017.05.000/0, datada de 09.05.2014.

28. Com efeito, a mencionada denúncia (Anexo 12 – Denúncia 10), de autoria de um grupo de Advogadas dos Correios, trouxe ao Inquérito então em curso a notícia de uma crônica e grave situação de intensos e igualmente graves conflitos no Setor Jurídico dos Correios nesta Capital decorrentes de intensa sobrecarga de trabalho, elevado número de casos de adoecimento físico e psíquico de Advogadas e Advogados, acarretando, inclusive, diversas suspensões contratuais com percepção de benefícios previdenciários, ausência de critérios isonômicos de divisão de trabalho, ausência de diálogo entre os profissionais do setor e utilização abusiva do poder disciplinar pela empresa, por meio da banalização da abertura de processos administrativos disciplinares. A seguir, a íntegra da denúncia: (...)

29. O curso do Inquérito Civil n. 001076.2014.05.000/0, a partir de então, passou a desvelar de forma ainda mais incisiva, contundente e

mesmo invidiosa, o grave **problema estrutural** existente na empresa ré, passando-se então a não apenas avolumarem-se provas cabais e evidências do adocimento das relações interpessoais no âmbito daquela organização, mas mesmo a descortinar-se, em tempo real, uma sucessão de fatos e situações caracterizadoras de um verdadeiro drama humano, situações de intenso sofrimento físico e psíquico e de grave violação à dignidade das pessoas vítimas de tal estado de coisas.

30. Neste momento, convém gizar um aspecto da mais alta relevância para o presente feito. Imaginemos, por um instante, que não venha a ser reconhecida a existência da figura jurídica do “Assédio Moral Organizacional” na presente demanda, nos termos em que conceituado na doutrina e na jurisprudência. Imaginemos tal possibilidade em total consonância com o princípio da eventualidade, ou seja, apenas para argumentar. Ainda assim, Excelência, é absolutamente impensável que o Poder Judiciário venha a fechar os olhos para o drama humano vivido pelos empregados da empresa ré, deixando de acolher os pedidos que ao final formularemos. Com tal exercício de imaginação, busca-se evidenciar a extrema importância da presente demanda para o resgate da dignidade das pessoas que neste momento sofrem os efeitos do **problema estrutural** que se busca enfrentar e superar.

31. Especificamente no que se refere à situação de trabalho no Setor Jurídico da empresa ré nesta Capital, trata-se de um drama que atinge indistintamente a todos, sem qualquer distinção e sem que seja necessário para tanto identificar alvos e vítimas. Tal **drama humano**, evidenciado pela degradação das relações travadas especificamente naquele setor da empresa ré, atinge a todos, indistintamente, em sua dignidade, na medida em que lhes retira o mínimo essencial de paz e de harmonia necessários para o bom desempenho das suas atividades profissionais.

32. Passaremos agora a descrever o desenrolar do curso do Inquérito a partir de então, com todos os seus relevantes desdobramentos, todos embasados em provas cabais, não obstante não sejam mesmo sequer necessárias, pois não há controvérsias sobre a existência de tal **estado de coisas**. Não há, evidentemente, consenso entre aqueles integrantes dos grupos em conflito sobre o acerto ou desacerto das suas condutas profissionais individualmente consideradas, vez que, como se verá, há uma verdadeira profusão de acusações recíprocas e imputações de ofensas e violações a deveres funcionais de toda ordem, de parte a parte, entre os envolvidos. Todavia, a existência de tal **estado de coisas** é amplamente reconhecida, não há como negá-la,

tamanha a sua gravidade e repercussão na vida de todos, assim como também **não há como recusar a responsabilidade da empresa** em face do mesmo e em razão do qual aqueles que nela trabalham, **indistintamente**, padecem e sofrem.

33. Em 23.05.2017, as Advogadas notificantes da mencionada NF n. 001283.2017.05.000/0 compareceram na Procuradoria Regional do Trabalho da 5.^a Região, tendo sido recebidas por este Procurador signatário, consoante evidencia a certidão em anexo (Anexo 57 – Certidão n. 009347.2017-23.05.2017). Na oportunidade, relataram a grave situação de assédio moral organizacional pela qual vinham passando, estando muitas delas, inclusive, adoecidas e afastadas com percepção de benefícios previdenciários. Em face da gravidade dos fatos noticiados e buscando a máxima efetividade da atuação do MPT, definiu-se, de comum acordo, pela utilização, de forma incidental no curso do inquérito civil ao qual a mencionada NF foi anexada, da mediação como método alternativo de solução de conflitos, visando a tentativa de redução de grau de conflituosidade e de minorar os graves problemas relatados.

34. Em 25.05.2017, as Advogadas notificantes, em conformidade com o quanto referido no item anterior, ratificaram, de forma expressa, o pedido de mediação, fundamentado em extenso relato da situação vivenciada no ambiente de trabalho, conforme documento anexo (Anexo 58 – Peticionamento eletrônico de 25.05.2017). Ato contínuo, fizeram juntar aos autos do Inquérito Civil documentação comprobatória da sobrecarga de trabalho no setor e dos consequentes diversos casos de adoecimento (Anexo 59 – Atestados e Exames Médicos e Outros Documentos). Chama a atenção em tais documentos, a já revelar o alto grau de conflituosidade existente no setor, mensagens encaminhadas por e-mail informando a realização de “*reuniões relâmpago*”, assim definidas nas próprias mensagens como aquelas “*em que a gestão precisa passar informação de forma rápida, para não impactar no labor, pois durará em média 5 (cinco) a 10 minutos*” e na qual “*não será permitida manifestação*” (Anexo 59-Atestados e Exames Médicos e Outros Documentos).

35. E-mails com convocações ou convites para participação em reuniões do Setor Jurídico com conteúdos similares foram enviadas por diversas vezes, evidenciando o clima dominante de hostilidade e conflito no âmbito daquelas relações de trabalho. A seguir, destacaremos alguns trechos de tais e-mails, que se encontram em anexo (Anexo 59 – Atestados e Exames Médicos e Outros Documentos). (...)

36. Não é razoável que em um ambiente de trabalho, em qualquer ofício ou profissão, seja recorrente a prática de se tolher a possibilidade de comunicação e a livre expressão de ideias e pensamentos. A proibição a hierarquicamente subordinados de expressarem insatisfações e críticas evidencia, de forma cabal, uma prática administrativa autoritária incompatível com o Estado Democrático de Direito. Que uma prática de tal natureza se estabeleça entre colegas de profissão da Advocacia é ainda mais inconcebível, à luz do que estabelece o art. 133 da Constituição brasileira: “*Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei*”.

37. Tal prática administrativa da empresa ré já foi, inclusive, reconhecida expressamente pelo Poder Judiciário como caracterizadora de **Assédio Moral, em decisão judicial transitada em julgado em 06.07.2020** (conforme consulta pública do andamento processual na página do TRT5 na *Internet*), em Reclamação Trabalhista movida por uma das Advogadas de tal setor, no processo tombado sob n. RTOrd 0000093-95.2017.5.05.0003 (Anexo 60 – Sentença e Acórdão-Assédio Moral – RTOrd 0000093-95.2017.5.05.0003), conforme excertos a seguir transcrito: (...)

38. Em outra decisão que analisou de forma exauriente o contexto fático em questão, em ação movida por outra Advogada da ré (RTOrd 0000652-43.2017.5.05.0006), foi expressamente reconhecida a ofensa à dignidade humana e o dano moral, conforme excerto a seguir transcrito (Anexo 61 – Sentença-Assédio Moral – RTOrd 0000652-43.2017.5.05.0006): (...)

39. Mais uma vez, Excelência, o propósito em tal exposição de fatos não é atribuir a responsabilidade por tal estado de coisas que constitui um problema estrutural da empresa ré à conduta pessoal de determinado gestor. Ainda que, diante de situações concretas, tal responsabilidade possa exsurgir, legitimando qualquer um que se sinta por tal conduta atingido a buscar a defesa, em Juízo, dos direitos individuais que reputar violados, o que se busca, por meio da presente ação, é evidenciar a responsabilidade da gigante estatal EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS por tal estado de coisas, por tal problema estrutural que viceja nas suas relações de trabalho, trazendo tanta dor e sofrimento, indistintamente, a todos aqueles que nela exercem as suas atividades profissionais. Não há como, Excelência, fechar os olhos, não reconhecer ou mesmo naturalizar a hostilidade recíproca, a ausência de urbanidade, a ausência de critérios claros e transparentes de divisão de trabalho, uma política remuneratória

que muda em decorrência de contingências ou mesmo da visão política do gestor da vez, sem qualquer razoabilidade com as funções exercidas e com o volume de trabalho desempenhado, tudo isso causando insatisfações profundas e conflitos, que somente se exacerbam quando tentam ser calados aqueles que não se conformam e querem, legitimamente, expressar suas insatisfações.

40. De comum acordo com as partes envolvidas no conflito em questão, realizaram-se diversas audiências de mediação, tendo sido expressamente acordado, já na primeira audiência realizada, que as discussões travadas em tais rodadas não seriam utilizadas para fins de prova no Inquérito Civil, com exceção dos fatos expressamente registrados em ata, de forma consensual, o que visou justamente a ampliação das possibilidades de acordo. Por essa razão, as respectivas atas limitaram-se apenas a registrar a realização da audiência, sem redução a termos das discussões havidas, apenas o eventual registro de deliberações a pedido das próprias partes presentes (Anexo 62 – Despacho e Atas de Audiência de Mediação Incidental).

41. Em 29.05.2017, foi expedida Recomendação pelo MPT (Anexo 63 – Recomendação n. 91659.2017 – 29.05.2017), dirigida à empresa ré, visando a abstenção de quaisquer atos de mera retaliação, às Advogadas denunciantes, em decorrência do exercício do direito fundamental de denúncia visando a tutela de direitos e interesses coletivos pelo MPT. Foi igualmente expressamente recomendada a adoção imediata de medidas administrativas visando a solução daqueles graves conflitos no setor, nos seguintes termos:

“Tomar ciência e adotar imediatamente as medidas administrativas que entender cabíveis visando solucionar as situações de conflito que guardam relação com o conteúdo do presente Inquérito Civil, que se encontram em curso no setor da empresa denominado “ASSESSORIA REGIONAL JURÍDICA DA TRABALHISTA – ARTRA DA BAHIA”.

42. Em que pesem os avanços pontuais em diversos aspectos da organização administrativa de tal setor, decorrentes diretamente das discussões travadas em tais audiências de mediação, inclusive expressamente reconhecidas pela empresa ré, não houve significativo avanço no que se refere ao quadro de conflitos e assédio moral organizacional, consoante posteriores relatos das Advogadas, reduzidos a termo nas certidões em anexo (Anexo 64 – Certidões denunciando a continuidade do assédio moral organizacional).

43. Uma das questões candentes discutidas em tais mediações, fonte de muita incompreensão e conflitos, foi a relativa aos critérios de divisão de trabalho no setor, tendo sido expostos diversos questionamentos quanto a ausência de isonomia e transparência.

44. Conforme audiência administrativa realizada em 31.05.2019, em mais uma tentativa de induzir a adoção de medidas administrativas efetivamente capazes de reduzir a alta conflituosidade do setor jurídico, foram apresentados os seguintes esclarecimentos iniciais e propostas de encaminhamento (Anexo 65 – Ata de audiência administrativa – 31.05.2019): (...)

45. Em resposta à proposta de encaminhamento apresentada pelo MPT (Anexo 66 – Resposta dos Correios – 1º.07.2019), a empresa ré limitou-se a afirmar a suposta inexistência de qualquer falta de isonomia na distribuição de prazos no setor, alegando ainda dificuldade financeira para aquisição de sistema informatizado e também a possibilidade de privatização da empresa, requerendo, com tais fundamentos, a reavaliação da recomendação.

46. Em nova manifestação, desta feita em 23.04.2020 (Anexo 67 – Manifestação dos Correios – 23.04.2020), a empresa ré informa melhoria do sistema de distribuição e a celebração de acordo de cooperação técnica com a AGU-Advocacia Geral da União, visando, em suma, futura utilização do sistema daquele órgão. Pugnou, ao fim, pelo arquivamento do inquérito civil, em evidente manifestação de desinteresse pela construção de uma solução dialógica, com o MPT, para a solução do problema estrutural que constitui a causa de pedir da presente ação.

47. As graves dificuldades apresentadas nas relações interpessoais do setor jurídico evidenciam, em verdade, um sério problema estrutural de governança empresarial, com múltiplos aspectos, causas e circunstâncias.

48. Com efeito, estão na base desse quadro de assédio moral organizacional e alta conflituosidade desde uma completa ausência de transparência e critérios claros de divisão de trabalho a política remuneratória mal estruturada, dando ensejo a inúmeros questionamentos judiciais, culminando com a retirada de “funções”, no ano de 2017, a título de contenção de gastos, valores esses muitas vezes reconhecidos pelo Judiciário Trabalhista, em ações individuais, como verdadeiras verbas de natureza salarial, sem qualquer justificativa em desempenho de atividades com fidúcia diferenciada a justificá-las.

49. Tal quadro foi pouco a pouco deteriorando as relações interpessoais e degradando o clima organizacional, com graves e nefastas consequências para todos os profissionais do setor, indistintamente. Isso tudo sem que a empresa conseguisse adotar medidas efetivas de solução, apenas e tão somente ações pontuais, totalmente incapazes de resolver o problema.

50. Ainda no ano de 2016, a Associação dos Procuradores dos Correios — APECT, por meio de ofício dirigido ao Superintendente Jurídico da empresa, em Brasília (Anexo 68 – Ofício APECT – CORREIOS – 1º.03.2016), já denunciava a degradação do clima organizacional do setor jurídico da empresa na Bahia, indicando a ocorrência de sobrecarga de trabalho, problemas de distribuição de trabalho, inclusive relacionados à transparência, reuniões intimidadoras, assédio moral, e outros problemas, solicitando a adoção de providências. No mesmo ano, em 29.03.2016, tal entidade igualmente denunciou tal situação à Seccional Bahia da Ordem dos Advogados do Brasil, consoante ofício anexo (Anexo 69 – Ofício APECT – OAB – 29.03.2016).

51. Uma das medidas pontuais adotadas pela ré e que se revelou posteriormente insuficiente e sem consequências realmente reestruturantes, além de ética e juridicamente reprovável, por violadora do direito fundamental à intimidade dos Advogados (as) do setor jurídico dos Correios na Bahia, foi a contratação de uma Médica Psiquiatra para realizar avaliações médicas compulsórias, no ambiente de trabalho, com profissionais adrede selecionados para serem submetidos à “consulta”, inclusive o então chefe do setor.

52. Designada audiência administrativa, realizada em 20.03.2019, para oitiva de tal médica, na qualidade de testemunha, a mesma prestou o seguinte depoimento, conforme ata em anexo (Anexo 70 – Ata de audiência de 20.03.2019 – Oitiva de Psiquiatra): (...)

53. Tal depoimento, como se vê, evidencia de forma cabal tudo quanto vem sendo descrito na presente exordial, uma sucessão de fatos violadores da dignidade da pessoa humana que encontraram ambiente propício para vicejar em uma organização que não apenas se queda incapaz de solucionar ou ao menos minorar de forma efetiva um grave quadro de conflitos, mas contribui mesmo, com ações equivocadas e que não levam em consideração a dimensão humana das seus efeitos, para o resultado de uma verdadeira cultura de assédio moral organizacional.

54. Destacaremos a seguir, de tal importante depoimento, alguns pontos essenciais, cuja reconhecimento reputamos fundamental ao deslinde do presente feito.

55. **Primeiro:** a contratação de uma médica psiquiatra para submeter empregados a consultas compulsórias, no ambiente de trabalho, em total afronta à intimidade, causando constrangimentos evidentes e agravando ainda mais o quadro de conflitos que deveria ser enfrentado de forma respeitosa e humana, preferencialmente pela construção de soluções consensuais.

56. **Segundo:** a seleção de empregados que seriam submetidos a “consulta”, pela própria empresa, sem qualquer discussão clara e transparente ou mesmo sequer uma informação quanto aos critérios utilizados, sendo que nem a própria médica contratada soube informar por qual razão teriam sido selecionados aqueles “pacientes”.

57. **Terceiro:** o paradoxal não reconhecimento do quadro de assédio moral, não obstante **o expresso reconhecimento de situações que indubiosamente o caracterizam**, a saber: existência de graves problemas de relacionamento, sobrecarga de trabalho, causando agravamento de situações de adoecimento psíquico; clara existência de ambiente polarizado, com 02 (dois) grupos em conflito; relação do conflito com uma política remuneratória mal desenhada, tendo origem em perdas remuneratórias decorrentes de supressão de “funções”, gerando intenso descontentamento e insatisfação generalizada; constatação de adoecimento psíquico em 03 (três) dos 06 (seis) empregados avaliados, ou seja, em uma pequena amostra, um expressivo percentual de 50 % (cinquenta por cento) de empregados com adoecimento psíquico, sendo questionável a conclusão de que apenas um deles supostamente teria relação com o trabalho, uma vez que tal relação se mostra evidente, por tudo quanto aqui descrito até então.

58. **Quarto:** uma médica psiquiatra que conclui o seu trabalho não com medidas atinentes ao seu campo do saber, qual seja, a medicina, mas sim com a sugestão de uma série de medidas administrativas de reestruturação do setor e de divisão de trabalho, inclusive do afastamento do seu gestor, o que se revela como uma cabal e contundente comprovação de tudo quanto descrito na presente exordial e que constitui a causa de pedir da presente ação, qual seja, a existência de um grave **problema estrutural** na empresa ré, relacionado à sua gestão e governança, tão evidente que até a médica psiquiatra viu-se forçada a reconhecê-lo.

59. Tão contundente, importante e revelador quanto tal depoimento da médica psiquiatra, Dra. Patrícia Pimenta Lemos Maia, foi a narrativa do também médico da própria empresa, Dr. Ricardo Alexandre Andrade Martins, Médico do Trabalho do Serviço de Saúde e Medicina do Trabalho da empresa ré, apresentada em audiência administrativa realizada em 21.02.2019 (Anexo 71 – Ata de audiência de 21.02.2019 – Oitiva de Médico do Trabalho dos Correios). Vejamos a íntegra do seu depoimento: (...)

60. Chamo a atenção, de logo, para a parte final do seu depoimento. O depoente claramente fez questão de destacar que os fatos relatados passaram por uma espécie de “filtro”, ou seja, que teriam sido depurados fatos que tem conhecimento, mas que, segundo a sua visão, não seriam essenciais ao entendimento da situação. Podemos igualmente afirmar, sem qualquer sombra de dúvida, que o depoimento confirma e robustece não apenas o depoimento da Psiquiatra Dra. Patrícia, como toda a narrativa de fatos que já foram descritos na presente peça inicial.

61. Igualmente destacaremos os pontos mais importantes do depoimento.

62. **Primeiro**, com relação à pessoa do depoente: um profissional médico com mais de 10 (dez) anos de trabalho e experiência na empresa, no setor de Saúde e Segurança do Trabalho.

63. **Segundo**: o expresso reconhecimento de uma situação de deterioração das relações e do ambiente de trabalho.

64. **Terceiro**: reconhecimento do alto índice de afastamentos por adoecimento, inclusive psíquico, no setor jurídico.

65. **Quarto**: reconhecimento de um ambiente polarizado e hostil no setor jurídico, tendo sido qualificada como “a pior possível” a relação entre as pessoas em tal setor, com destaque para a ausência de diálogo, dificultando sobremaneira o encaminhamento de soluções médicas (de reabilitação), com agravamento da saúde das pessoas que lá trabalham.

66. **Quinto**: que nunca teve conhecimento de um setor tão “adoecido”, sendo que é comum atender empregados chorando durante o expediente, com intenso sofrimento emocional e psíquico, desgaste emocional, sentimentos de perseguição e de críticas aos critérios de divisão de trabalho, alta hostilidade, guerra e batalhas jurídicas, falhas de gestão, caracterizadas

como basicamente decorrentes de postura inflexível, existência de clima de verdadeiro ódio contaminando o ambiente e a relação entre as pessoas.

67. Notificada em 26.03.2019 para se manifestar sobre tais depoimentos e para apresentar provas da adoção de medidas efetivas de gestão em face dos graves problemas relatados (Anexo 72 – Notificação Requisitória n. 047572.2019 – 26.03.2019), a empresa ré apresentou manifestação (Anexo 73 – Manifestação da empresa em resposta à Notificação Requisitória n. 047572.2019) limitando-se a informar a adoção de medidas administrativas claramente induzidas pela atuação do MPT, evidenciando, assim, uma conduta administrativa “a reboque” do inquérito civil, a exemplo de adoção de teletrabalho, alteração de critérios de distribuição de trabalho no setor, motivada pelas audiências de mediação realizadas no MPT, bem como ações e atividades pontuais, sem qualquer resultado prático consistente, a exemplo de algumas palestras, cursos e oficinas de “*coaching*”. No mais, insistiu e manteve a postura de negar o quadro de assédio moral e de grave conflituosidade, chegando ao ponto de dizer que não haveria “interesse coletivo”, mas apenas situações individuais de conflito, os quais teriam sido, inclusive, judicializados, requerendo, assim, o arquivamento do inquérito. Nenhuma medida de reestruturação em andamento, sequer de diagnóstico efetivo do problema, foi apresentada, apenas negação da realidade por demais óbvia e gritante, reconhecida por qualquer um que minimamente tenha conhecimento e vivência das relações de trabalho naquele setor da empresa. Tal negacionismo, Excelência, é a prova cabal, verdadeira **confissão real**, da responsabilidade da empresa pelo problema estrutural em questão, vez que sequer reconhece a existência do problema, do seu caráter estrutural e da sua dimensão coletiva. Ora, se não há sequer seu reconhecimento, como poderia haver ação efetiva visando a solução de tal problema estrutural?

68. A evidenciar ainda mais a natureza estrutural do problema da empresa, que se manifesta no seu setor jurídico de um modo muito peculiar e intenso, e a sua total responsabilidade pela deterioração do clima organizacional e das relações interpessoais — não sendo adequado ao seu enfrentamento a personificação na pessoa de quem quer que seja, muito embora se deva reconhecer, por certo, que determinados perfis e personalidades possam, de fato, contribuir para agravar tal quadro —, é a continuidade do problema, mesmo com a substituição da chefia do setor, muito provavelmente motivada pelas conclusões do trabalho da Psiquiatra contratada pela

empresa, Dra. Patrícia Pimenta Lemos Maia (Anexo 70 – Ata de audiência de 20.03.2019 – Oitiva de Psiquiatra).

69. Com efeito, em audiência administrativa com a nova gestora do setor jurídico dos Correios, realizada em 08.08.2019 (Anexo 74 – Ata de audiência de 08.08.2019), por meio da qual mais uma vez o MPT buscou o diálogo visando uma solução consensual, coletivamente construída, com a efetiva participação de todos os profissionais afetados pelo conflito, com vistas a sua pacificação, **não houve qualquer receptividade em tal proposta, tendo sido expressamente recusada**, tendo ainda a I. Representante da empresa ré insistido na tese negacionista já apresentada anteriormente pela empresa (Anexo 73 – Manifestação da empresa em resposta à Notificação Requisitória n. 047572.2019), tese essa que ainda seria mais uma vez afirmada em nova petição apresentada pela empresa, datada de 23.04.2020, já mencionada no parágrafo de número 46 acima (Anexo 67 – Manifestação dos Correios – 23.04.2020).

70. A reforçar ainda mais a comprovação da existência do **problema estrutural** da empresa, se é que ainda é necessária, Excelência, há ainda uma miríade de outros fatos em cadeia, uma série de desdobramentos, que evidenciam ainda mais o quadro de alta conflituosidade e de degradação e deterioração do clima organizacional e das relações no setor jurídico, a seguir indicadas de forma esquemática, em planilha indicativa de fatos, datas de ocorrência e respectivos documentos anexos comprobatórios: (...)

71. Em manifestação da empresa ré em resposta à notificação expedida no âmbito da investigação que deu origem à presente ação, juntada aos autos do respectivo Inquérito Civil em 31.08.2020 (Anexo 80 – Manifestação – Assédio Moral – Correios – 31.08.2020), a empresa, ao apresentar as ações que diz ter realizado para cumprimento da cláusula da norma coletiva da categoria que versa sobre Assédio Moral, limitou-se a informar o seguinte: *“A intervenção ao assédio moral, assédio sexual e discriminação nos Correios dá-se por meio de tratamento adequado às denúncias realizadas no canal de denúncias da Ouvidoria da empresa.”*

72. Na sequência, detalha a suposta tramitação interna das denúncias recebidas e, ao final, apresenta, com relação à prevenção, o que denomina de *“programa corporativo Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos”*, que teria como objetivos *“Promover a cultura da diversidade na empresa, de forma transversal, com o propósito de contribuir para a superação das desigualdades, a redução de preconceitos e a eliminação das discriminações e violências no ambiente de trabalho”*.

73. Como se verifica, nenhuma medida administrativa efetiva, de intervenção e mudança em profundidade nas estruturas de governança da empresa, foi adotada para a redução do alto nível de conflituosidade, estresse psíquico e adoecimento existente. **Em suma, a empresa não possui uma política efetiva de enfrentamento ao assédio moral organizacional que viceje nas suas relações interpessoais, implicando, no mínimo, a sua evidente responsabilidade por omissão.**

74. É curioso que a própria cartilha apresentada como anexo daquela manifestação (Anexo 81 – Cartilha – Assédio Moral – Correios) indique obrigações que são solenemente ignoradas pela empresa. Vejamos:

“Os conflitos fazem parte do cotidiano das famílias, da sociedade, do trabalho e nem sempre devem ser encarados de forma negativa. Eles podem ser construtivos à medida que fazem com que as pessoas pensem mais cuidadosamente nos problemas das organizações e tomem decisões melhores, observadas as diferenças de opiniões. Entretanto, se não forem geridos de forma adequada, podem acarretar o enfraquecimento das equipes de trabalho, a interrupção de canais de cooperação e, em casos extremos, pode levar à violência e até mesmo favorecer o surgimento do assédio moral.” (grifo não-original)

*“Assédio moral organizacional – Quando a empresa incentiva e/ou tolera o assédio, **omite-se** ou quando define estratégias organizacionais que resultam na humilhação ou constrangimento do(a) empregado(a), com a finalidade de melhorar a produtividade, reforçar o controle ou **reduzir os custos**, podendo causar danos morais, físicos e psíquicos”.*

75. Não é despiendo recordar, no que se refere ao setor jurídico da empresa nesta capital, que os conflitos nele existentes se intensificaram exponencialmente a partir de uma política empresarial que visava **“reduzir custos”**, mediante a qual houve a supressão de verbas salariais de diversos profissionais que eram pagas indevidamente a título de “funções”, seguida de sucessivas, reiteradas e desastrosas ações administrativas para calar as insatisfações e minimizar os conflitos naturais decorrentes de tal supressão, práticas essas que já foram inclusive reconhecidas pelo Judiciário trabalhista como assediadoras (Anexo 60 – Sentença e Acórdão – Assédio Moral – RTOrd 0000093-95.2017.5.05.0003). Usando a mesma terminologia

prevista na cartilha mencionada, o resultado, já cabalmente demonstrado, foi o “**enfraquecimento das equipes de trabalho, a interrupção de canais de cooperação**”, “**violência**”, “**assédio moral**”, “**danos físicos, morais e psíquicos**”.

76. Para evidenciar ainda mais a ausência de uma política empresarial de efetivo enfrentamento ao assédio moral organizacional, inclusive em total afronta à própria norma coletiva da categoria, é não apenas curiosa mas eloquente a resposta da empresa à denúncia de assédio moral apresentada por uma das Advogadas do Setor Jurídico da empresa ré nesta capital, apresentada à Ouvidoria da empresa. Nela, a empresa ré, de forma totalmente lacônica, limitou-se a responder à denunciante que tais denúncias já estariam sendo tratadas e discutidas com o MPT no Inquérito Civil n. 001076.2014.05.000/0, ou seja, o procedimento que deu origem à presente ação! E mais, que a empresa não iria adotar providências a fim de “*prevenir eventual conflito de conclusão com o Inquérito Civil, instaurado pelo Ministério Público do Trabalho, isto porque, os Correios, ao final do IC, poderá adotar as medidas dele decorrente, se assim for o caso*” (Anexo 82 – Resposta – Ouvidoria – Correios -13.03.2020).

77. Ainda com relação à grave conflituosidade existente no Setor Jurídico da empresa ré nesta capital, cumpre destacar a recente Decisão da Comissão de Advogados de Empresas Estatais da Seccional Bahia da Ordem dos Advogados do Brasil, datada de 10.02.2020 (Anexo 83 – Decisão OAB-Bahia – 10.02.2020), que **expressamente reconheceu a existência de assédio moral organizacional na empresa ré e de reiteradas violações às prerrogativas profissionais da advocacia**, tendo, ao final, acolhido o pedido de acompanhamento das investigações conduzidas no inquérito civil que deu origem à presente ação.

78. Outra igualmente cabal evidência da total degradação das relações interpessoais no setor jurídico da empresa ré foi a decisão de improcedência da ação criminal ajuizada por seu ex-gestor em face de colegas advogadas, o que demonstra que a situação chegou ao ponto de serem, entre colegas, proferidas graves acusações de crimes, reconhecidas como infundadas pela Justiça Federal (Anexo 84 – Decisão da Justiça Federal – 13.05.2020). Em verdade, o que a própria decisão judicial em comento reconhece e declara, inclusive de forma uníssona com o parecer exarado pelo Ministério Público Federal no feito (Anexo 85 – Parecer do MPF – Ação Criminal – Justiça Federal -Improcedência), é a existência do direito fundamental, previsto

no art. 5º, XXXIV, da Constituição de 1988, daquelas advogadas, injustamente acusadas de crime, de denunciar práticas organizacionais, essas sim, violadoras da dignidade da pessoa humana.

79. O problema estrutural que descrevemos no presente tópico ainda pode ser evidenciado pelos altos índices de acidentalidade e de adoecimento psíquico, revelados pelos próprios dados do INSS — Instituto Nacional do Seguro Social.

80. Com efeito, em relatório de inteligência produzido pelo sistema MPT-DIGITAL com base em dados oficiais provindos de diversas fontes governamentais, foram obtidas as seguintes informações e representações gráficas. São números muito expressivos, que, somados às demais provas que instruem a presente ação, revelam o quadro desafiador no que se refere às relações de trabalho da empresa ré: (...)

81. O gráfico acima evidencia que no ano de 2018, foram emitidas 11.154 (onze mil, cento e cinquenta e quatro CAT — Comunicações de Acidentes de Trabalho, sendo importante destacar que 16,68 % delas foram emitidas pelo próprio INSS — Instituto Nacional do Seguro Social, ou seja, não foram emitidas pelo empregador.

82. Por sua vez, o gráfico a seguir evidencia que 42,03% das CATs emitidas dizem respeito a doenças do chamado Capítulo V da CID — Classificação Internacional de Doenças, que trata dos Transtornos mentais e comportamentais. Foram 4.688 CATs emitidas especificamente em tal capítulo, doenças essas que guardam total relação com a degradação das relações intersubjetivas e com a deterioração do clima organizacional, ou seja, com o assédio moral organizacional. (...)

83. Por sua vez, no que se refere aos números relativos aos afastamentos previdenciários, **no ano de 2018**, a empresa ré alcançou a espantosa cifra de **11.801 (onze mil, oitocentos e um) afastamentos previdenciários**, sendo 56,00% referentes aos chamados Auxílios-Doença previdenciários (código de benefício B-31) e 19,69% aos chamados Auxílios-Doença por acidente do trabalho (código B-91). Vejamos o gráfico: (...)

84. Não obstante esse quadro já cabalmente demonstrado, tal problema estrutural marcado por esses altos índices de adoecimento psíquico entre os empregados da empresa ré não encontra qualquer ressonância ou mesmo é sequer abordado no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional

da empresa ré (Anexo 86 – PCMSO) e nos seus diversos Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (Anexo 87 — PPRA referente a um dos estabelecimentos da ECT, sendo que o padrão de omissão se repete nos PPRA dos demais estabelecimentos), o que evidencia a premente necessidade de a presente ação não apenas desvelar e declarar a existência de tal estado de coisas como, principalmente, responsabilizar a empresa para a adoção de providências visando a superação de tal problema estrutural.

85. Em audiência administrativa realizada em 24.01.2020 (Anexo 88 – Ata de audiência administrativa – 24.01.2020), a entidade sindical representativa da categoria na base estadual corroborou, de forma contundente, todos os fatos acima já sobejamente descritos, todos eles caracterizadores do problema estrutural que constitui a causa de pedir da presente ação. Vejamos, *in literis*, a suas declarações: (...)

86. Encerrada a investigação, o MPT designou audiência administrativa, a fim de apresentar à empresa as conclusões finais do Inquérito Civil, bem como nova e derradeira proposta de solução conciliada para o seu objeto, por meio da celebração de Termo de Ajuste de Conduta, evitando-se, assim, a judicialização da demanda. Ressalte-se, Excelência, que tal proposta, justamente visando ao máximo viabilizar a conciliação, foi inclusive apresentada de forma aberta, ou seja, de um modo em que a própria redação do instrumento de acordo pudesse ser elaborada de comum acordo, tendo sido indicados tão somente os princípios e diretrizes mínimos para o encaminhamento de uma solução para o problema estrutural em questão, consoante comprovam a notificação e a ata de audiência realizada em 03.11.2020 (Anexo 92 – Despacho – Notificação – Ata de Audiência de 03.11.2020). Na oportunidade, em atenção a exposto requerimento da empresa, foi concedido o prazo até 20.11.2020 para manifestação final quanto a tal proposta conciliatória.

87. A empresa ré, em resposta, recusou a proposta de conciliação apresentada, em suma, e mais uma vez, sob o exposto fundamento de não reconhecer a existência do problema estrutural em questão, limitando-se a alegar já possuir “...uma política normatizada de enfrentamento ao assédio moral com medidas preventivas, educativas, apuratórias e repressivas.” (Anexo 93 – Petição – Correios – Recusa à conciliação -20.11.2020). Dessa forma, não restou outra alternativa ao MPT senão o ajuizamento da presente Ação Civil Pública.

88. Em suma, Excelência, para finalizar este tópico, que trata dos **fundamentos de fato** da causa de pedir da presente demanda, de natureza estrutural: todos os fatos acima descritos, já sobejamente comprovados pelos documentos que instruem a presente ação, possuem (decorrem de, ou se originam de) um fundo causal, um substrato comum: um estado de coisas inerente à gestão ou à governança da corporação ré, de solução **complexa**, mas certamente **não impossível**. Um estado de coisas que caracteriza um verdadeiro **problema estrutural**, que pode ser sintetizado na figura jurídica do **assédio moral organizacional**, ou, vá lá, caso não se reconheça tal caracterização, em atenção ao princípio da eventualidade, ao menos um estado de coisas marcado por: uma **alta conflituosidade das relações interpessoais** no ambiente de trabalho da empresa ré e um **alto índice de adoecimento físico e psíquico**, inclusive com sucessivos afastamentos com percepção de benefícios previdenciários, tudo isso já evidenciado a mais não poder. **Problema estrutural** este que constitui “*o quê*” se busca resolver por meio da presente ação. O “*como*” resolver tal problema, ou seja, o conjunto de medidas a serem adotadas visando a sua reestruturação, é, por certo, um desafio, um dever, cuja responsabilização, em primeiro plano, pertence, indubitavelmente, à própria empresa ré, do qual não vem a mesma se desincumbindo a contento. Não obstante ser tal desafio um dever da empresa ré, tal dever, para verdadeiramente alcançar o seu fim, de pacificação, somente pode ser adequadamente alcançado em um processo a ser construído de forma essencialmente **coletiva**, com fundamento no **princípio da colaboração** e, sempre que possível, **de forma consensual**, não apenas com o MPT, autor da ação, mas com todas as partes direta ou indiretamente afetadas pelo problema em questão. É isso o que se busca, e esperançosamente se espera alcançar, por meio da presente Ação Civil Pública. Abordaremos, agora, os fundamentos de direito que a fundamentam.

III – DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

A) DA INCONSTITUCIONALIDADE DO ESTADO DE COISAS DE QUE TRATA A PRESENTE AÇÃO POR VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.

89. É cediço que no Brasil e nas modernas democracias, constituídas como Estados Democráticos de Direito, a dignidade da pessoa humana é considerada o valor supremo, central e fundante de toda a ordem jurídica, sendo, por essa razão, insculpida como o princípio máximo da norma fundamental de tais estados, a Constituição.

90. Na nossa Carta Magna, tal princípio encontra-se expressamente previsto no inciso III do seu art. 1º.

91. É conhecida a dificuldade de definir com precisão o que seja dignidade da pessoa humana. Tal dificuldade é inerente aos chamados “conceitos jurídicos indeterminados”, assim entendidos aqueles que, de algum modo, são sempre dependentes de preenchimento semântico e de uma certa atualização histórica por parte dos operadores do direito.

92. Por outro lado, para qualquer cidadão e sobretudo para o operador do direito, é muito fácil perceber quando uma determinada situação da vida é violadora da dignidade humana, uma vez que sempre há em tais situações uma imediata e clara sensação de injustiça, de sofrimento, de repulsa e de reprovação.

93. Dessa forma, não há qualquer dificuldade quanto ao reconhecimento de que o estado de coisas descrito no tópico anterior da presente exordial é por demais ofensivo à **dignidade da pessoa humana**, na medida em que evidencia um grave problema estrutural da empresa ré, com graves repercussões na vidas das pessoas, não apenas daquelas diretamente atingidas, mas também de seus familiares e amigos e mesmo, por que não dizer, de toda a sociedade.

94. Com efeito, o trabalho deve ser fonte de sustento e realização na vida das pessoas. A nossa própria Carta Magna também erige a **valorização do trabalho humano** como fundamento da ordem econômica, conforme disposto em seu art. 170, “*caput*”. Definitivamente, não é essa a realidade vivenciada pelos empregados da empresa ré.

95. O **problema estrutural** que se descreveu no tópico anterior da presente exordial evidencia, sem qualquer dúvida, um quadro de grave violação à dignidade da pessoa humana, com evidente desvalorização do trabalho, uma vez que marcado por alta conflituosidade, altos índices de adoecimento físico e psíquico e um uso abusivo do poder disciplinar ante a total incapacidade da gestão e da governança corporativas de adotarem medidas efetivas de solução das questões que dão origem e estão na base de tal problema estrutural, que, sem muito esforço, pode mesmo ser considerado como assédio moral organizacional, dado o alto nível de degradação do clima e do ambiente laborais, com a total deterioração das relações interpessoais nele existentes.

I – DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL NO ÂMBITO DA EMPRESA RÉ. DAS NORMAS COLETIVAS DA CATEGORIA, QUE DE HÁ MUITO E SUCESSIVAMENTE RECONHECEM A EXISTÊNCIA DO PROBLEMA E INSTITUEM POLÍTICA PARA O SEU ENFRENTAMENTO. DA NECESSIDADE DE DAR EFETIVIDADE À VIGENTE NORMA COLETIVA DA CATEGORIA, NO PARTICULAR, POR MEIO DO PRESENTE PROCESSO ESTRUTURAL

96. O Assédio Moral é uma chaga social cuja ocorrência é amplamente reconhecida, sobretudo no mundo do trabalho, que infelizmente encontra na relação de emprego, marcada pela assimetria de poder entre as suas partes, um campo fértil para práticas abusivas e perversas, mormente considerando que a subordinação jurídica é um dos elementos constitutivos de tal relação e a hipossuficiência do empregado uma das suas principais características.

97. É farta a doutrina sobre o fenômeno do assédio moral nas relações de trabalho e que trata das suas distinções conceituais. A título ilustrativo, o seguinte excerto:

“O assédio moral, ademais, pode ser individual (quando voltado a um ou mais empregados individualmente considerados) ou coletivo, alcançando a coletividade de trabalhadores, também conhecido como organizacional ou institucional, por decorrer de formas abusivas de gestão empresarial institucional.”⁽¹⁾

98. No que se refere à responsabilidade das empresas pelo fenômeno do assédio moral, seja ele decorrente de uma conduta ativa, com explícita intenção de atingir a dignidade de determinada pessoa, ou mesmo por omissão, assim entendida quando a empresa falha na sua gestão de coibir a violência nas relações de trabalho, acarretando a degradação do clima organizacional, é elucidativo o entendimento de Margarida Barreto e Roberto Heloani, conforme excerto a seguir transcrito:

“(…) Portanto, quando as humilhações se repetem por longo tempo, causam sequelas psíquicas. São aspectos resultantes do processo de trabalho, provenientes de fatores pontuais e que se articulam com a organização do trabalho e também com a administração que a mantém e sustenta. Daí

(1) GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Assédio moral: violência psicológica no ambiente de trabalho*. 2. ed., ver. e ampl. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 22.

a responsabilidade solidária na permissão ou convivência da estrutura hierárquica organizacional assimétrica, autoritária, instituindo um terreno propício para o assédio laboral.

Inspecionar, prevenir e erradicar a violência no local de trabalho é responsabilidade das empresas, sendo necessária a avaliação dos riscos, que devem incluir os fatores psicossociais, as relações de gênero, as políticas de gestão e o sistema de mando que existe. Ou melhor, faz-se mister uma política de metas e produção compatível com o trabalho decente. Ressaltamos que para combater a violência laboral, é necessária uma atuação interdisciplinar e multiprofissional de vários atores comprometidos.

Só assim poderemos almejar a uma vida digna e saudável para todos aqueles que vivem da sua força de trabalho.⁽²⁾
(grifo não original)

99. Com base nesse entendimento, é possível verificar que as situações fáticas narradas na presente exordial se enquadram nas definições doutrinárias sobre a matéria “assédio moral” — ou “*mobbing*”, como denominam alguns estudiosos. Para Heinz Leymann, assédio moral é “*a deliberada degradação das condições de trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, como reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradoura.*”⁽³⁾

100. Já Marie-France Hirigoyen assim conceitua, de forma elucidativa, o assédio moral: “(...) *o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho*”⁽⁴⁾.

(2) FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber (coords.). *Direito Ambiental do Trabalho: Apontamentos para uma Teoria Geral*. Vol. 4. São Paulo: LTr, 2018. p. 138, versão digital.

(3) HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. p. 17.

(4) LEYMANN, Heinz. Citação extraída do acórdão TRT 17ª Região. *Proc. 01607.2002.006.17.00.2*. Rel. Juiz Cláudio Armando Couce de Menezes, DJES 06.08.03.

101. Ainda quanto a inegável responsabilidade das empresas em coibir a prática do assédio moral, igualmente elucidativo o escólio da Professora e Pesquisadora do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Paraná, Dra. Lis Andrea Pereira Soboll:

“De qualquer forma, em todo caso de assédio moral (interpessoal ou organizacional) a organização é responsável, uma vez que se trata de um problema processual, continuado e que depende de convivência administrativa para a sua perpetuação.”⁽⁵⁾

102. Ainda segundo SOBOLL, agora discorrendo sobre o conceito de **assédio moral organizacional**:

“O assédio organizacional contempla situações continuadas nas quais a violência, sutil ou explícita, é usada nas políticas e nas práticas organizacionais e gerenciais ou ainda decorrente destas. Este tipo de assédio geralmente aparece com estratégias de gestão abusivas, as quais evidenciam a formulação de procedimentos e políticas organizacionais e não necessariamente a simples existência de um agressor personalizado, embora este geralmente se faça identificável. Portanto, em essência, o assédio organizacional se configura como um abuso do poder diretivo do empregador (Araújo, 2006).

“No assédio organizacional o alvo é generalizado e atinge diretamente a maioria ou toda a equipe de trabalho ou um grupo com perfil definido (ex.: os adoecidos, aqueles que não atingem as metas ou os questionadores).”⁽⁶⁾

103. Por sua vez, a I. Colega Procuradora do Trabalho, Dra. Adriane Reis de Araújo assim discorre sobre o fenômeno e a conceituação do **assédio moral organizacional**:

“(…) a adesão por algumas empresas à violência psicológica ou violência invisível para o controle da subjetividade dos trabalhadores, expressando modelos abusivos de gestão de mão-de-obra, como a gestão por injúria, gestão por medo ou gestão por estresse. O assédio moral difu-

(5) SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). *Intervenções em Assédio Moral e Organizacional*. São Paulo: LTr, 2017. versão digital, p. 14.

(6) SOBOLL, Lis Andrea Pereira (Org.). *Op. cit.*, pág. 15.

so e fomentado pela empresa surge assim como mais um instrumento de controle e disciplina da mão-de-obra. Sua peculiaridade permite denominá-lo de assédio moral organizacional.”⁽⁷⁾

“[...] configura o assédio moral organizacional, o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas de metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.”⁽⁸⁾

“(...) prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas contra uma ou mais vítimas, dentro do ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa controlar a subjetividade dos trabalhadores. O controle da subjetividade abrange desde a anuência a regras implícitas ou explícitas da organização, como o cumprimento de metas, tempo de uso do banheiro, método de trabalho, até a ocultação de medidas ilícitas, como sonegação de direitos (registro em Carteira de Trabalho, horas extras, estabilidade no emprego) ou o uso da corrupção e poluição pela empresa. Essa prática resulta na ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores, podendo inclusive resultar em danos morais, físicos e psíquicos.”⁽⁹⁾

104. Com relação aos efeitos nefastos do assédio moral organizacional na saúde física e psíquica daqueles que o sofrem, reproduzimos a seguinte descrição da Magistrada e Doutrinadora Dra. Márcia Novaes Guedes, e que se subsume à perfeição ao caso em apreço:

“Os efeitos nefastos para o organismo submetido ao assédio moral no trabalho não se limitam ao aspecto psíquico, mas invadem o corpo físico, fazendo com que todo o

(7) ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio Moral Organizacional. *Revista do TST*, Brasília, vol. 73, n. 2, abr./jun. 2007, p. 205-206.

(8) ARAÚJO, Adriane Reis de. *O Assédio Moral Organizacional*. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

(9) ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio Moral Organizacional. *Revista do TST*, Brasília, vol. 73, n. 2, abr./jun. 2007, p. 213-214.

organismo se ressinta das agressões. Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlceras. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais frequente é a falta de ar e a sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudoração, tremores, como também dor nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto no miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos topos de infecções e viroses. Os danos na esfera emocional atingem em cheio a vida familiar e social da vítima, desencadeando crise existencial, crise de relacionamento e crise econômica. Sabemos que o trabalho é a principal fonte de reconhecimento social e realização pessoal. (...) Na medida em que a vítima sente que está perdendo seu papel e sua identidade social, que está perdendo a sua capacidade de projetar-se no futuro, verifica-se uma queda da autoestima e surge o sentimento de culpa; a vítima é tomada por grave crise existencial. (...) A relação familiar arruína-se na medida em que esta é a válvula de escape da vítima, que passa a descarregar sua frustração nos membros da família.”⁽¹⁰⁾

105. É por demais consabido o amplo e já antigo reconhecimento jurisprudencial do fenômeno do assédio moral, consoante evidenciam as seguintes decisões, transcritas apenas a título ilustrativo e exemplificativo:

“ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO. DEVER DE REPARAR. Assédio moral, “bullying” ou terror psicológico, no âmbito do contrato de emprego consiste na conduta abusiva do empregador ao exercer o seu poder diretivo ou disciplinar, atentando contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de um empregado, ameaçando o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras. Assim, estará configurado pela repetição de condutas tendentes a expor a vítima a situações incômodas ou humilhantes, com a finalidade específica de ocasionar um dano psíquico e social à vítima, marginalizando-a em seu ambiente de trabalho. Todavia, para se imputar ao empregador o dever de reparar o dano sofrido pelo empregado

(10) GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 93-95.

(que se caracteriza pelo próprio evento), a conduta culposa ou dolosa deve ser comprovada, de forma insofismável, pelo empregado (art. 186 do Código Civil” TRT-3 – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO 00181201405103004 0000181-48.2014.5.03.0051 (TRT-3).

“ASSÉDIO MORAL. Configuração. Indenização devida. Entende-se por assédio moral em um local de trabalho, qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo, por comportamento, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. Configurada tal circunstância no caso concreto, há de ser deferida a indenização postulada. Apelo obreiro parcialmente provido.” (TRT 1ª Região, n. 00136.2005.022.01.00.4, 6ª Turma, relatora Desª. Rosana Salim Villela Travesedo, DORJ 18.05.2007)

“ASSÉDIO MORAL. O reconhecimento do assédio moral no trabalho faz-se a partir da análise da vítima no ambiente da organização do trabalho. São todos aqueles atos e comportamentos provindos do patrão, gerente, superior hierárquico ou dos colegas que traduzem uma atitude única ou contínua além de extensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima.” (TRT-2 – RECURSO ORDINÁRIO RO 00030192220135020052 SP 00030192220135020052 A28 (TRT-2)

106. No âmbito das relações coletivas de trabalho mantidas pela empresa ré, o fenômeno do Assédio Moral é objeto de tratamento normativo desde o Acordo Coletivo de Trabalho com vigência no biênio 2003-2004 (Anexos 89 a 91 – Acordo Coletivo de Trabalho – ECT – 2003-2004). Desde então, cláusulas de teor similar vêm sendo sucessivamente previstas nas normas coletivas da categoria.

107. A norma coletiva atualmente vigente, decorrente da decisão proferida pela Egrégio Tribunal Superior do Trabalho (Anexo 94 – Acórdão – Processo n. TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000), no exercício do seu poder normativo (conforme art. 114, § 2º, da Constituição de 1988), prevê, em sua Cláusula 3, o seguinte, *verbis*: (...)

108. Não obstante tal previsão normativa nos Acordos Coletivos da categoria com vigência desde o ano de 2002, a realidade dos fatos sobejamente descritos no tópico anterior da presente exordial (*vide*, em especial, os itens 71 a 76 supra), e devidamente comprovados pelo conjunto probatório que instrui a presente ação, revela que tal normativa jamais foi implementada

a contento, não tendo sido obtida, até o presente momento, qualquer efetividade no enfrentamento ao assédio moral organizacional na empresa ré.

109. Em suma, a empresa ré, mesma instada a fazê-lo, não apresentou qualquer comprovação do efetivo funcionamento do Grupo de Trabalho (GT) paritário previsto no § 4º da Cláusula 3 da norma coletiva atualmente vigente (Anexo 94 – Acórdão – Processo n. TST-D-CG-1000662-58.2019.5.00.0000). Tampouco apresentou qualquer estudo realizado por tal grupo, qualquer proposta dele oriunda e muito menos qualquer medida adotada pela administração em decorrência da atuação de tal GT.

A) DO PROCESSO ESTRUTURAL E DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

I – PRECEDENTES E PARADIGMAS. DO PROCESSO ESTRUTURAL NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

110. O processo estrutural é instituto jurídico processual que vem ganhando destaque na doutrina e jurisprudência pátrias, sendo cada vez mais reconhecida a sua fundamental importância para a efetivação de direitos cuja lógica tradicional do processo civil é não apenas inadequada como inservível.

111. Muitas e destacadas obras doutrinárias vêm surgindo no Brasil nos últimos tempos, dando o contorno conceitual e o lastro jurídico ao fenômeno que o Poder Judiciário, em resposta a demandas complexas, já vinha, na prática, dando origem, de forma criativa, ao cumprir a missão constitucional de dar efetividade aos direitos em determinadas situações desafiadoras e de singular complexidade. Algumas dessas obras doutrinárias do processo civil estrutural serão expressamente mencionadas na presente exordial, de modo a fundamentar a pretensão que a presente ação veicula, de transformação do estado de coisas inconstitucional descrito no tópico anterior, transformação essa a ser alcançada por meio de um processo de reestruturação de práticas de governança da empresa ré, de modo a superar o problema estrutural já sobejamente descrito e comprovado pelo conjunto probatório que instrui a presente demanda.

112. As sociedades mudam com o tempo. Ao evoluírem, novas necessidades e demandas, antes inexistentes, surgem e se incorporam na vida das pessoas que compõem o grupo social. Ao direito cumpre então a tarefa reconhecer tais novas demandas e necessidades e criar os meios de sua satisfação.

113. Dessa forma, o processo estrutural é justamente o resultado, em primeiro lugar, da evolução da própria atuação do Poder Judiciário em demandas complexas, sendo o reconhecimento do fenômeno e o seu tratamento doutrinário a consequência natural de tal evolução do processo civil.

114. Com efeito, como unanimemente reconhecido pela doutrina, o paradigma do processo civil estrutural surge, historicamente, com a decisão da Suprema Corte Americana, no ano de 1955, em um dos seus mais célebres casos, que ficou conhecido como “*Brown vs. Board of Education of Topeka*”. Em suma apertada, em tal decisão, a Suprema Corte Americana reconheceu a inconstitucionalidade da política racial de segregação de negros e brancos nas escolas americanas, revendo, assim, anterior entendimento da própria corte, que havia referendado a tese da segregação que ficou conhecida como “separados, mas iguais” (“*Separate but equal*”).⁽¹¹⁾

115. Tal decisão paradigmática, de natureza estrutural, surge então de uma necessidade prática. Ao reconhecer a segregação racial nas escolas como inconstitucional, como fazer para que, na prática, todo o sistema educacional americano fosse reestruturado, visando eliminar a segregação? Na prática, a Suprema Corte, então, reconheceu a inconstitucionalidade de um estado de coisas, mas não disse **como** resolvê-lo, devolvendo a outras autoridades judiciais, mas, sobretudo, ao Estados da Federação, a responsabilidade por reestruturar os seus sistemas educacionais, com a máxima urgência, de modo a superar aquele grave problema estrutural que era a segregação de brancos e negros nas escolas.

116. Vê-se, portanto, que a lógica bipolar do processo civil tradicional não somente não é adequada, mas, em verdade, não se presta para a solução de problemas de tal natureza. Não havia como, por meio de um único provimento jurisdicional, ainda que da Corte Suprema americana, transformar, da noite para o dia, “em uma só tacada”, toda uma realidade de segregação, profundamente enraizada na sociedade e nas escolas. O Poder Judiciário, então, cumpriu um papel fundamental, qual seja, o de responsabilizar diversos atores sociais em colaborar visando a superação do problema estrutural. Um papel fundamental de indutor de mudanças, de coerção para a adoção de providências, mas sem dizer quais, apenas o objetivo final, sendo que processo mesmo de mudanças estruturais deveria

(11) Para mais informações sobre o caso “*Brown X Board of Education of Topeka*”, v. VITORELLI, Edilson. *PROCESSO CIVIL ESTRUTURAL. TEORIA E PRÁTICA*. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 70-71.

ser elaborado e implementado de forma coletiva, colaborativa e dialogada por diversos e múltiplos atores cujas atribuições guardavam relação com o problema que se buscava resolver.

117. Esse caso que vimos de apresentar, portanto, pelas suas características e pela forma inovadora de atuação do Poder Judiciário, se transformou no caso paradigmático do que atualmente se denomina “processo estrutural”.

118. No Brasil, muitas outras demandas de natureza estrutural também podem ser citadas, todas elas possuindo em comum um traço característico, qual seja, o enorme esforço de criatividade e de experimentalismo dos operadores do direito visando a construção prática de um processo efetivamente capaz de resolver problemas de difícil solução, demandando verdadeiras reestruturações de estado de coisas. A título de exemplos, citamos o caso da insuficiência de vagas em creches públicas do Município de São Paulo, objeto de Ação Civil Pública ajuizada por diversos entes legitimados (Processo n. 0150735-64.2008.8.26.0002⁽¹²⁾, o caso do acidente nuclear em Goiânia com o Césio 137⁽¹³⁾, o caso de recuperação ambiental de áreas degradadas em Santa Catarina pela produção de carvão⁽¹⁴⁾ e os casos amplamente conhecidos, referentes aos acidentes decorrentes de rompimento de barragens de rejeitos de mineração nos municípios mineiros de Mariana e Brumadinho.⁽¹⁵⁾

119. Podemos então, de logo, sintetizar duas principais características do processo estrutural e a sua total adequação ao ordenamento jurídico brasileiro:

- i. solução cooperada/dialogada com a participação de múltiplas partes interessadas no conflito, fundada no **princípio da colaboração** (art. 6º do CPC/2015) e, prioritariamente, sempre que possível, por meio da **consensualidade**, mediante adoção de quaisquer métodos de solução consensual

(12) Para mais informações, v. GALDINO, Matheus Souza. *PROCESSOS ESTRUTURAIIS*. Identificação, funcionamento e finalidade. Salvador: JusPodivm, 2020. p. 100-104.

(13) In: GALDINO. *Op. cit.*, p. 175-176.

(14) In: GALDINO. *Op. cit.*, p. 176-177.

(15) Para um amplo repositório de processos coletivos, com especial destaque para litígios estruturais, recomenda-se a consulta ao banco de casos contidos em: <http://www.politicaeprocessos.ufpr.br/index.php/banco-de-casos/>.

de conflitos e de convenções processuais (art. 3º, § 3º, e 190 do CPC/2015); e

ii. **decisão “em aberto”**, com fundamento no art. 23 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (com a redação dada pela Lei n. 12.376/2010), em que o Juiz não diz “como” resolver o problema, mas reconhece-o, ou seja, declara “o que” resolver, determinando, para tanto, a elaboração de um plano para a sua solução, com a efetiva participação de múltiplas partes afetadas ou interessadas, podendo ser estabelecidas metas ou cronogramas; possibilidade de serem proferidos provimentos “em cascata”, **provimentos parciais de mérito**, expressamente previstos no art. 493 do CPC/2015, para solução de eventuais impasses na elaboração ou implementação do plano de reestruturação e para o qual a consensualidade não foi capaz de resolver.

120. Segundo Edilson Vitorelli, a progressão cíclica do processo estrutural pode ser visualizada por meio do seguinte diagrama:⁽¹⁶⁾



121. Fredie Didier Jr.⁽¹⁷⁾, por sua vez, destaca que, para a análise do tema “processo estrutural”, é importante a distinção entre “problema estrutural”, “decisão estrutural” e “processo estrutural” propriamente dito.

(16) Diagrama apresentado no 1º Curso Online de Processo Estrutural, aula-palestra proferida pelo Prof. Edilson Vitorelli em 28 jul. 2020. Disponível em: <https://m.youtube.com/watch?feature=youtu.be&v=zEt-O4lvttl>.

(17) Conforme aula-palestra proferida por Fredie Didier Júnior em 29 jul. 2020 no 1º Curso Online de Processo Estrutural. Disponível em: <https://m.youtube.com/watch?feature=youtu.be&v=Zu18TcZ1UQ8>.

122. “Problema estrutural” é uma situação de desconformidade estruturada, um estado de desconformidade, o qual, inclusive, pode sequer ser decorrente de uma ilicitude. É um problema que jamais pode ser corrigido com um único ato, sendo necessário definir meios de solução, o tempo necessário e o grau de reestruturação necessária para a sua superação. O “estado de coisas inconstitucional”, expressão já reconhecida, inclusive, pelo Supremo Tribunal Federal, com relação ao sistema penitenciário brasileiro (ADPF 347 MC/DF, rel. Min. Marco Aurélio, 9.9.2015), é um exemplo de problema estrutural. O “problema estrutural”, para o renomado processualista, sequer precisa ser ilícito, pois o que caracteriza o problema como estrutural são os fatos e não o direito, sendo, por essa razão, a denominação “estrutural” uma categoria sociológica, do mundo do “ser”, e não deontológica, ou seja, do mundo do “dever-ser”.

123. Por sua vez, “decisão estrutural” seria aquela que é proferida no processo estrutural, ou seja, uma decisão que determina uma reestruturação do estado de coisas por meio de um processo consensual cujo objetivo é a superação do problema estrutural. A decisão estrutural, por conseguinte, é justamente aquela que estabelece um objetivo a ser alcançado por meio do processo estrutural, a mudança pretendida do estado de coisas que se considera em desconformidade ao ordenamento jurídico ou mesmo, ainda que não seja tido como ilícito, que convenha ser superado, visando a pacificação social. São decisões em que se utiliza uma técnica denominada de “exortativa”⁽¹⁸⁾, qual seja, aquela em que o Poder Judiciário declara a existência do problema mas não determina algo de imediato, exortando às partes a envidar esforços, a se moverem do estado de coisas em que se encontram, responsabilizando-as para a tarefa de criar e apresentar em Juízo um plano de solução para o problema e, em seguida, implementar todas as providências previstas no plano apresentado.

124. Ainda segundo Fredie Didier Jr., em artigo⁽¹⁹⁾ escrito em coautoria com os eminentes processualistas Hermes Zaneti Júnior e Rafael Alexandria de Oliveira, o processo estrutural é o processo que tem como causa

(18) Conforme aula-palestra proferida pelo Professor Antônio do Passo Cabral em 30 jul. 2020 no 1º Curso Online de Processo Estrutural. Disponível em: <https://m.youtube.com/watch?feature=youtu.be&v=tq6Hg3ZheCQ>.

(19) DIDIER JR.; ZANETTI JR.; OLIVEIRA. “Elementos para uma teoria do processo estrutural aplicada ao processo civil brasileiro.” Artigo originalmente publicado na *Revista do Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro*, n. 75, jan./mar. 2020, disponível em: http://www.mprj.mp.br/documents/20184/1606558/Fredie_Didier_jr_%26_Hermes_Zaneti_Jr_%26_Rafael_Alexandria_de_Oliveira.pdf.

de pedir um problema estrutural e como conteúdo um pedido igualmente estrutural, possuindo 8 (oito) características, sendo 5 (cinco) essenciais, ou seja, que devem necessariamente estar presentes para que um processo seja assim definido, e 3 (três) típicas, mas não essenciais, podendo ou não estarem, isolada ou conjuntamente, presentes no processo estrutural. Vejamos quais são tais características.

125. As 5 (cinco) características essenciais do processo estrutural:

1^a – Tem por objeto um **problema estrutural**, um estado de desconformidade;

2^a – Serve para definir a **transição** de um estado indesejado para um estado desejado, uma ponte de um ponto x para um ponto y;

3^a – Necessariamente divide-se em **2 (duas) fases ou etapas**:

• A primeira fase é de **constatação do problema e definição do que fazer, na qual são estabelecidos o objetivo e as metas a serem alcançadas**. Nessa primeira fase é proferida a decisão estrutural (sentença), que a encerra, sendo que tal sentença não fixa uma regra de conduta, mas fixa um princípio, razão pela qual se considera que a sua estrutura deontica é de princípio e não de regra (conforme a célebre distinção entre “princípios” e “regras”, tratada por ampla gama de doutrinadores, a exemplo de Humberto Ávila⁽²⁰⁾). Em suma, nessa primeira fase, o Juiz, em termos práticos, declara: “*É preciso corrigir tal problema estrutural*”; e

• A segunda fase, mais complexa, é a fase da **concretização do objetivo definido e das metas fixadas**, na qual poderão ser proferidas várias decisões, conforme a base normativa prevista no art. 23 da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (com a redação dada pela Lei n. 12.376/2010). Essa segunda fase é de permanente avaliação e fiscalização das medidas que estão sendo adotadas, sendo inclusive possível a criação de infraestruturas específicas para o processo de reestruturação, na hipótese de o caso concreto exigir. Em suma, essa segunda fase é aquela na qual são definidos os meios, o tempo e o grau de reestruturação a ser alcançado.

(20) ÁVILA, Humberto. *Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos*. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

4ª – É um processo estruturalmente **flexível**, não havendo um procedimento pré-estabelecido pelo ordenamento. Todavia, as suas bases normativas são sólidas em nossa legislação processual, a saber.

i – Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro — LINDB (com a redação dada pela Lei n. 12.376/2010):

- art. 23: possibilita o estabelecimento de regime de transição visando alcançar um objetivo principiológico ou previsto em norma de conteúdo aberto ou indeterminado.

ii – CPC/2015:

- arts. 68/69: preveem a ampla possibilidade de cooperação jurisdicional para a prática de atos processuais entre juízos distintos;

- art. 139, IV, e art. 536, § 3º: preveem a atipicidade das medidas que visam o cumprimento das ordens judiciais;

- art. 190: prevê a possibilidade de ajustar negócios ou convenções processuais;

- art. 354, parágrafo único, e art. 356: que preveem a possibilidade de fracionamento da decisão de mérito;

- art. 369: que atenua as regras de adstrição (congruência e estabilização objetivas da demanda), amplia o regime de participação no processo e estabelece a atipicidade dos meios de prova;

- art. 493: que prevê (juntamente com os arts. 354, parágrafo único, e 356), a possibilidade de o juiz proferir sucessivas decisões que tenham por objetivo resolver impasses relativos ao mérito da ação, sem com isso afastar a continuidade do processo de reestruturação por meio da consensualidade. São as chamadas decisões ou provimentos “*em cascata*”, consoante denominação cunhada pelo processualista Sérgio Cruz Arenhart⁽²¹⁾.

5ª – É necessariamente pautado na **consensualidade**, princípio de solução de conflitos, inclusive na seara processual, não apenas amplamente reconhecido em nosso ordenamento, mas verdadeiramente estimulado, por ser considerado a melhor forma de alcance da pacificação social, fundada na autocomposição (art. 3º, §§ 2º e 3º, e art. 190 do CPC/2015).

(21) In: DIDIER JR.; ZANETTI JR.; OLIVEIRA. *Op. cit.*, p. 123.

126. Ainda segundo DIDIER JR., o processo estrutural possui outras 3 (três) características que não são essenciais, mas muito comuns. São elas:

1ª – Complexidade: Possuem como causa de pedir muitas vezes problemas estruturais complexos, assim entendidos aqueles que resultam de um estado de coisas no qual nem sempre é possível identificar com facilidade uma ou mais causas determinantes, podendo ainda ser resolvido por diferentes estratégias e distintas soluções;

2ª – Multipolaridade: Normalmente envolve múltiplos polos de interesse, não necessariamente 02 (dois). Por essa razão, envolve, em regra, múltiplas perspectivas, que devem ser consideradas, tanto na fase de diagnóstico do problema como durante a segunda fase, em que se implementa o plano de reestruturação visando a superação do problema; e

3ª – Natureza coletiva. Em regra, tem como causa de pedir um problema estrutural com evidente dimensão coletiva *lato sensu*, ou seja, que guarda estreita relação com os assim denominados direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos. Todavia, a doutrina admite que o processo estrutural possa ser também adequado para a solução de uma demanda individual, razão pela qual não se trata de característica essencial.

127. Em face de todo o exposto, pode-se agora facilmente compreender que o conjunto de fatos já descritos na presente exordial constitui um estado de coisas que se evidencia como um verdadeiro problema estrutural da empresa ré, decorrente da ausência de medidas de governança efetivamente capazes de resolver um quadro de alta conflituosidade das relações interpessoais, com altos índices de adoecimento físico e psíquico e intenso e duradouro sofrimento no trabalho. Por sua vez, o presente processo possui pedido de natureza estrutural (decisão estrutural, conforme se verá no tópico dos pedidos), estando ainda presentes todas as 08 (oito) características acima apresentadas, caracterizando-se, assim, de forma cabal, clara e indubidosa, como um verdadeiro processo estrutural.

ii – DO PROCESSO ESTRUTURAL TRABALHISTA E DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

128. No âmbito da Justiça do Trabalho, a necessidade de lidar com problemas jurídicos complexos, que exigem um regime de transição entre

estados de coisas, aliada ao esforço e criatividade dos operadores do Direito, fazem de demandas de natureza estrutural procedimentos já de há muito utilizados, muito embora não explicitamente reconhecidos como tal, seja pela doutrina, seja pela jurisprudência, ou por todos que militam na seara trabalhista.

129. Com efeito, é no campo das ações coletivas trabalhistas, mormente aquelas que buscam a tutela de direitos coletivos em sentido lato, onde o fenômeno das demandas estruturais se mostra com mais intensidade, uma vez que os problemas que se buscam resolver por meio de tais demandas muitas vezes dizem respeito a estados de coisas, a uma cultura organizacional incompatível com a efetividade de certos direitos ou mesmo a estruturas de governança profundamente alicerçadas em visões de mundo que produzem práticas empresárias violadoras de direitos fundamentais. Exemplifiquemos.

130. No campo da tutela coletiva da saúde e segurança no trabalho, por exemplo, citemos o caso de uma grave explosão seguida de incêndio que ocorreu em 2016 no município de Camaçari, em uma farmácia integrante de um poderoso conglomerado empresarial, então com mais de 21.000 (vinte e um mil) empregados e mais de 950 (novecentas e cinquenta) estabelecimentos no país. A farmácia estava em reforma e ao mesmo tempo em pleno funcionamento no momento da explosão seguida de incêndio. Em decorrência desse fato, 10 pessoas morreram e nove ficaram feridas, entre clientes e empregados. O que poderia ser a princípio interpretado apenas como uma fatalidade, na verdade foi o trágico resultado de uma completa ausência de governança empresarial no que se refere à gestão de riscos. As investigações de diversas instituições e autoridades diferentes foram unâni- mes em concluir diversas causas da tragédia. No particular, destacamos as seguintes: a ausência de um Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho — SESMT e a ausência de Análise de Risco e Permissão de Trabalho (a loja estava em reforma e funcionando ao mesmo tempo). Tais causas destacadas, juntamente com todas as demais (fo- ram identificadas, ao total, treze irregularidades que contribuíram diretamente para a tragédia), evidenciaram, em verdade, um estado de coisas resultante da total omissão empresarial em cumprir normas de saúde e segurança. Enfim, um estado de coisas que deu origem a um **problema estrutural**

daquele conglomerado empresarial: a completa ausência de governança relacionada à gestão dos riscos à saúde e à segurança no trabalho.⁽²²⁾

131. Com relação ao **problema estrutural** decorrente a uma cultura organizacional incompatível com a efetividade de certos direitos, podemos dar o exemplo de todas as Ações Civis Públicas que visam ao cumprimento da cota de empregados com deficiência, importante ação afirmativa para a defesa do direito ao trabalho desse grupo de pessoas. Quase sempre tal problema estrutural decorre de uma cultura que vem sendo denominada de “capacitista”, ou seja, que somente pessoas consideradas “normais” estariam aptas para o trabalho, sem qualquer base na realidade empírica, que demonstra justamente o contrário, ou seja, que a pessoa com deficiência pode realizar um determinado trabalho até mesmo de forma mais eficiente do que um trabalhador tido como “normal”. Como corolário de tal cultura, em regra tal problema estrutural também é marcada pela falta de acessibilidade nos ambientes de trabalho.

132. Por sua vez, como exemplo de **problema estrutural** decorrente de estruturas de governança profundamente alicerçadas em visões de mundo que produzem práticas empresarias violadoras de direitos fundamentais, podemos citar diversas Ações Civis Públicas ajuizadas pelo MPT que versam sobre o Assédio Moral Organizacional. A título de exemplo, podemos citar o caso de uma poderosa indústria de cervejas e refrigerantes, que adotava como estratégia “motivacional” para os empregados da equipe de vendas práticas vexatórias, a exemplo de usar camisas com apelidos jocosos, ser obrigado a dançar na frente de colegas, deitar dentro de um caixão (para simbolizar estar morto), ser representado por ratos e galinhas em reuniões, dentre outras.⁽²³⁾

133. Ainda sobre os temas do Processo Estrutural e Assédio Moral Organizacional, o I. Colega Procurador do Trabalho e Professor da Faculdade

(22) Para mais informações, consultar os autos da Ação Civil Pública do MPT, *processo n. ACPCiv 0001397-60.2017.5.05.0026*, no qual a empresa foi condenada ao cumprimento de diversas obrigações de fazer e não-fazer e ao pagamento de indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 2.000.000,00 (dois milhões de reais), em decisão já transitada em julgado, atualmente em fase de execução.

(23) Tal empresa foi condenada em diversas Ações Civis Públicas do MPT (a título de exemplo, ver petição inicial e acórdão do TRT21 em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/2708/Revista%20MPT%20-%20Edi%C3%A7%C3%A3o%2033.pdf>, acesso em: 01 nov. 2020, às 12:11h) e também em ações individuais movidas por trabalhadores (ver seguinte matéria jornalística em: <https://exame.com/negocios/6-casos-de-motivacao-que-viraram-assedio-moral/>, acesso em: 1º nov. 2020, às 11:55 h.).

de Direito da Universidade Federal da Bahia, Dr. Pedro Lino de Carvalho Júnior, em brilhante artigo ainda não publicado, denominado “*PROCESSOS ESTRUTURAIS E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ESFERA TRABALHISTA*”, defende, com propriedade, a fundamental importância do processo estrutural para o desmonte de estruturas institucionais que se constituem como verdadeiro obstáculo à efetivação de direitos. Em síntese lapidar, assevera:

“A reconstrução dos mecanismos institucionais que estorvam o gozo de direitos fundamentais pode ser alcançada por conduto dos processos estruturais. O enfrentamento das práticas de assédio moral no âmbito da jurisdição trabalhista é um campo fértil para intervenção estruturante pela via das demandas coletivas, na medida em que prioriza a reestruturação interna do modelo organizacional, a fim de impedir que a degradação do meio ambiente comprometa a saúde e a segurança dos trabalhadores. Assim, para esse modelo de atuação, além da busca de reparações pecuniárias e das incontornáveis e relevantes (porém, insuficientes) obrigações de fazer e de não fazer que de hábito são impostas nas ações civis públicas, está a necessidade de adotar estratégias e providências para alcançar o fundo causal que lhe deu ensejo, recompondo-o.”⁽²⁴⁾

134. Por tudo quanto exposto, é importante lembrar e destacar que todos aqueles sólidos fundamentos do processo estrutural, comentados no itens 119 e 125 *supra*, já positivados em nosso ordenamento jurídico processual, são aplicáveis ao processo do trabalho, consoante expressas disposições previstas nos artigos 769 e 889, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como no próprio art. 15 do CPC/2015.

135. Por fim, podemos concluir que o Judiciário Trabalhista não somente está à altura do pleno desenvolvimento do instituto do **processo estrutural trabalhista** como já de há muito o maneja, enfrentando com galhardia os desafios e problemas inerentes a tudo aquilo que se constitui como inovação e experimentalismo de novas práticas processuais, absolutamente imprescindíveis para os desafios que lhes são postos na contemporaneidade, com destaque para o enfrentamento de **problemas estruturais**

(24) CARVALHO JR., Pedro Lino de. *PROCESSOS ESTRUTURAIS E COMBATE AO ASSÉDIO MORAL NA ESFERA TRABALHISTA*. 2020. No prelo.

que exigem complexos regimes de transição entre estados de coisas, visando a sua superação.

136. No caso em apreço, não há qualquer dúvida acerca da competência da Justiça do Trabalho, com fundamento no art. 114, inciso I, da Constituição de 1988, considerando que o problema estrutural que constitui a causa de pedir da presente Ação Civil Pública decorre das relações de trabalho da empresa ré, mais especificamente, das suas relações de emprego, na forma em que definida na Consolidação das Leis do Trabalho.

IV – DOS PEDIDOS

Ante todo o exposto, requer o Ministério Público do Trabalho a **condenação** da empresa ao cumprimento das seguintes obrigações:

1. Abster-se, por qualquer de seus representantes, administradores, diretores, gerentes ou pessoas que ostentem poder hierárquico, de comportamentos ou práticas vexatórias ou humilhantes contra seus empregados, que possam caracterizar **ASSÉDIO MORAL**, a exemplo daqueles que consistam em pressão psicológica, comunicação violenta, coação, intimidação, discriminação, perseguição, autoridade excessiva, exigências e condutas abusivas, posturas constrangedoras, efetuados por intermédio de palavras e/ou gestos agressivos, ou de qualquer outro comportamento, inclusive procedimentos arbitrários de transferências, acusações sem fundamento ou submissão a constrangimentos físicos ou morais atentatórios à honra e à dignidade dos trabalhadores.

2. Elaborar um **plano de reestruturação, no prazo máximo de 06 (seis) meses, contendo medidas efetivas a serem implementadas no prazo máximo de 02 (dois) anos**, ainda que sem o trânsito em julgado da decisão condenatória, visando restabelecer a ordem jurídica, com a superação do problema estrutural que constitui a causa de pedir da presente ação, por meio da manutenção de relações de trabalho em níveis de normalidade e razoabilidade, com a efetiva e comprovada redução da alta conflituosidade e animosidade nas relações interpessoais; dos abusos do poder hierárquico do empregador; dos altos índices de adoecimento físico e psíquico, geradores de afastamentos, inclusive com percepção de benefícios previdenciários; e do **ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL**.

2.1. O **plano de reestruturação** deverá prever o seguinte:

a) a realização de **diagnósticos** do meio ambiente psicossocial do trabalho, por meio de profissional da área de psicologia organizacional, em todos os estabelecimentos da empresa, a fim de detectar qualquer forma de assédio moral ou psíquico aos trabalhadores, devendo tal diagnóstico prever estratégias eficientes de intervenção precoce, com a finalidade de preservar a higidez do meio ambiente de trabalho, zelando pelo clima de recíproco respeito na empresa;

b) o aprimoramento das **normas internas de conduta e dos canais internos de recebimento de denúncias e reclamações** relativas a casos que possam ser potencialmente caracterizados como assédio moral ou como condutas ou práticas vexatórias, violentas ou abusivas; e

c) a **participação efetiva**, inclusive na fase de elaboração do plano de reestruturação, do **Grupo de Trabalho paritário instituído pela Cláusula 3 do vigente Dissídio Coletivo da Categoria para tratar do tema do Assédio Moral na empresa ré** (conforme instrumento aprovado no âmbito do Eg. Tribunal Superior do Trabalho, Processo n. TST-DCG-1000662-58.2019.5.00.0000).

2.2. O **plano de reestruturação** poderá ainda prever o seguinte:

a) **indicadores objetivos** de mensuração de alcance de objetivos e metas de redução do problema estrutural; e

b) **ampliação paulatina do seu âmbito de implementação**, podendo inicialmente possuir escopo mais reduzido e, à medida em que forem sendo alcançados progressos e evolução na solução do problema em determinado âmbito setorial, poderá o próprio plano prever a sua implementação em níveis mais amplos, em intervalos de tempo a serem igualmente previstos no próprio plano.

2.3. O *processo de elaboração e implementação do plano de reestruturação* deverá obedecer, sempre que possível, aos seguintes princípios:

a) **Consensualidade** entre as partes do presente processo (MPT e ECT);

- b) **Participação** de atores processuais para colaborar na qualidade de *amicus curiae*, a exemplo dos seguintes: entidades sindicais de qualquer grau, representativas da categoria; representantes de grupos de trabalhadores diretamente interessados; Ordem dos Advogados do Brasil; e outras entidades públicas ou privadas cujos objetivos guardem pertinência temática com as áreas do conhecimento afetas a saúde do trabalhador, psicologia e administração de empresas, em especial, a recursos humanos, relações interpessoais e gestão de pessoas;
- c) **Amplo diálogo** entre as partes do presente processo e com eventuais outros atores processuais (*amici curiae*);
- d) Adoção de **técnicas alternativas de solução de conflitos**, de forma incidental, a exemplo da mediação e da arbitragem; e
- e) **Subsidiariedade dos provimentos jurisdicionais (possibilidade de serem proferidos provimentos “em cascata”, ou seja, de fracionamento da decisão de mérito).**

3. **A condenação da empresa ré ao pagamento de multa cominatória diária (astreinte) no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), incidente na hipótese de não elaboração e/ou implementação do plano de reestruturação, nos prazos expressamente previstos no pedido “2” supra, reversível ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador ou a outro fundo, entidade ou instituição sem fins lucrativos, cujas finalidades guardem relação com a reconstituição dos bens jurídicos lesados, sem prejuízo de outras medidas ou providências previstas no ordenamento jurídico visando a integral satisfação da tutela específica de reestruturação buscada na presente ação, a exemplo daquelas previstas nos arts. 497 e 536 do Código de Processo Civil de 2015.**

4. Requer ainda o MPT a notificação da empresa para, querendo, contestar a ação, sob pena de revelia, e a condenação da acionada ao pagamento das custas e demais despesas processuais.

5. Requer, por fim, provar o alegado por todos os meios de prova em direito permitidos, além daqueles que integram o robusto acervo probatório que instrui a presente petição inicial.

Dá-se à presente ação o valor de **R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais)**.

Salvador/BA, 21 de novembro de 2020.

Termos em que,

Pede deferimento.

Firmado por assinatura eletrônica

Rômulo Barreto de Almeida
Procurador do Trabalho

**Acordo Judicial Entabulado nos
Autos da ACPCiv n. 0000585-
43.2020.5.05.0016, entre o MPT
e Empresa Brasileira de Correios
e Telégrafos — ECT, com Várias
Obrigações de Regularização do Meio
Ambiente do Trabalho Organizacional
e Pagamento de Dano Moral Coletivo
de R\$ 1.500.000,00 (Um Milhão e
Quinhentos Mil Reais)**

*Ilan Fonseca de Souza
Maurício Ferreira Brito
Rômulo Barreto de Almeida
Eliane Lucina*

TERMO DE CONCILIAÇÃO JUDICIAL ACP n. 0000585-43.2020.5.05.0016

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS — ECT, inscrita no CNPJ n. (...) e o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 5ª REGIÃO**, neste ato representado pelos Procuradores do Trabalho **Ilan Fonseca de Souza, Rômulo Barreto de Almeida e Eliane Lucina**, e pelo Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho na Bahia, **Maurício Ferreira Brito**, resolvem firmar o presente acordo judicial, consoante termos abaixo consignados.

CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO:

1. O objeto deste instrumento é a fixação de obrigações de fazer, não fazer e pagar para fins de composição a serem cumpridas pelos Correios e, conseqüentemente, encerrar a Ação Civil Publica n. 0000585-43.2020.5.05.0016, em curso na 16ª Vara do Trabalho de Salvador/BA, proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 5ª. Região, conforme a seguir definido.

CLÁUSULA SEGUNDA – OBRIGAÇÕES:

2. Pelo presente instrumento de conciliação, ficam pactuadas as seguintes obrigações por parte dos Correios:

2.1. Os Correios comprometem-se a manter Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação (PPEAMSD), prevendo expressamente seu Código de Conduta Ética e Integridade, aqui tido como parte integrante da avença, que é dever de todos(as) os(as) seus(suas) representantes, prepostos(as), gestores(as), administradores(as), diretores(as) e trabalhadores(as) absterem-se da prática de atos que possam caracterizar dano moral, sexual e discriminatório, tais como, não submeter, não consentir e não tolerar que pessoas sejam expostas a assédio e discriminação em todas as suas Unidades.

2.2. Os casos denunciados que cheguem ao conhecimento do Ministério Público do Trabalho serão objeto de notificação dirigida aos Correios, com as respectivas provas e evidências, caso a vítima ou denunciante assim

o consinta, para que a Empresa manifeste-se, no prazo de 90 (noventa) dias, se tem conhecimento do fato apontado ou se já tomou providências de apuração e/ou responsabilização do eventual ilícito, sem prejuízo de orientação à vítima ou ao denunciante acerca da possibilidade de formalizar tal denúncia através do Canal de Denúncias abaixo mencionado.

2.3. Os Correios incorporarão à sua Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, o Guia Lilás da Controladoria-Geral da União — CGU, instituído pela Portaria Normativa SE/CGU n. 58, de 7/3/2023, e suas revisões.

2.4. Os Correios comprometem-se a manter e atualizar, sempre que verificada esta necessidade, seus manuais normativos que contenham Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, que deverão necessariamente prever o seguinte:

2.4.1. Os Correios aprimorarão seu Canal de Denúncias, garantindo e resguardando o anonimato, o sigilo e a privacidade dos dados do(a) denunciante, caso não tenham sido renunciados.

2.4.2. Os Correios darão ampla divulgação da Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, Sexual e à Discriminação do Canal de Denúncias aos seus empregados(as), inclusive para uso dos(as) trabalhadores(as) terceirizados(as).

2.4.3. Os Correios estabelecerão mecanismos de proteção que impeçam qualquer espécie de retaliação contra a pessoa física, órgão público ou entidade representativa de trabalhadores que utilize o Canal de Denúncias.

2.4.4. Podem ser consideradas medidas de retaliação, exemplificativamente, a prática de atos de demissão, instauração de procedimentos administrativos, apresentação de *notitia criminis*, transferência e/ou alteração de horários de trabalho do(a) empregado(a) e/ou dispensa de função e/ou acréscimo/decréscimo de tarefas, sem justificativa nas demandas de funcionamento da Unidade ou diante de reestruturações organizacionais mais amplas, retirada de condição de teletrabalho, salvo na hipótese de alteração de caráter geral quanto às regras internas da Empresa ou em caso de atividades incompatíveis com o teletrabalho, ou ainda isolamento e recusa de

comunicação quanto às atividades desempenhadas que, diante das provas produzidas, tenham relação com a denúncia perpetrada pelo(a) empregado(a) perante os órgãos competentes dos Correios.

2.4.5. As práticas de retaliação serão tratadas pelos Correios como atos gravíssimos, sujeitando o(a) praticante a procedimento disciplinar, na forma dos manuais normativos.

2.5. Os Correios admitirão a denúncia, prioritariamente apresentada no Canal de Denúncias, desde que contenha os seguintes dados:

I – nome(s) do(s) agressor(es);

II – conduta(s) praticada(s);

III – local onde os fatos ocorreram;

IV – dia, mês ou ano da prática dos atos denunciados.

2.6. As denúncias de assédio moral, sexual ou discriminação, recebidas de outras formas, deverão ser direcionadas ao Canal de Denúncias, por quem recebê-las.

2.7. Outros dados poderão ser solicitados ao(à) denunciante no momento da apresentação da denúncia, não impeditivos de sua admissibilidade se estes não forem apresentados.

2.8. Os Correios darão prioridade às denúncias de assédio moral e sexual e à discriminação, inclusive no âmbito correcional, mediante análise de admissibilidade no prazo máximo de 90 (noventa) dias após o seu recebimento no Canal de Denúncias.

2.9. Os Correios adotarão providências efetivas na apuração dos fatos denunciados no Canal de Denúncias mediante abertura e conclusão de processo disciplinar em prazo não superior a 180 (cento e oitenta) dias, salvo justificativa fundamentada da autoridade competente.

2.10. Apurada e constatada a prática de atos que violem a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral e Sexual e à Discriminação, os Correios aplicarão as sanções administrativas aos responsáveis diretos

e indiretos pelos atos, previstas nos seus manuais normativos e legislação pertinente.

2.11. Os Correios realizarão Treinamento Periódico, no mínimo anual, sobre o Código de Conduta Ética e Integridade e o Guia Lilás da Controladoria-Geral da União — CGU, instituído pela Portaria Normativa SE/CGU n. 58, de 7/3/2023, a empregados(as) e gestores(as), e sobre a política de gestão de riscos aos seus prepostos(as) e gestores(as), nos termos do art. 9º, § 1º, VI, da Lei n. 13.303/2016, incluindo, ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos(as) empregados(das) de todos os níveis hierárquicos, sobre temas relacionados à violência, ao assédio, a igualdade e a diversidade no ambiente de trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações, nos termos do art. 23, IV, da Lei n. 14.457/2022.

2.11.1. Referido Treinamento Periódico deve possuir quantitativo mínimo de 8 (oito) horas de duração, preferencialmente em formato presencial, devendo ser ministrado por profissional devidamente qualificado e com conteúdo previamente validado pela Mesa Nacional de Negociação Permanente — Temática Assédios.

2.12. Os Correios manterão Controle Mensal acerca do quantitativo de denúncias recebidas envolvendo assédio moral, sexual e discriminação, apuração e resultado das conclusões, com dados estatísticos por estrutura – Correios Sede e 28 (vinte e oito) Superintendências Estaduais — consolidação esta segundo orientações das Ouvidoria, CIPA e Comissão de Ética.

2.13. Os Correios comprometem-se a divulgar, permanentemente, aos seus empregados, estagiários, aprendizes e empregados de empresas terceirizadas, Cartilha Informativa a ser elaborada ou Guia Lilás da Controladoria-Geral da União — CGU na intranet, aplicativo SOUCORREIOS ou e-mail, este último com periodicidade semestral, inclusive através de sítio eletrônico oficial ou com a fixação de informativos em todas as suas unidades esclarecendo acerca dos canais disponibilizados para acessar a PPPEAMSD (para terceirizados), explicando os conceitos de assédio moral, sexual e atos discriminatórios, para entendimento dos trabalhadores.

2.14. Os Correios comprometem-se a, no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, prorrogável por igual período, em caso de demonstração do andamento

das medidas já adotadas e de justificativa para o não atendimento do prazo fixado, promover Pesquisa de Diagnóstico do Clima Organizacional, inclusive sobre assédio moral e sexual e discriminação, com metodologia adequada que consiga contemplar a complexidade do tema, em âmbito nacional, para promover ações de prevenção e de melhoria do ambiente de trabalho.

2.15. Os Correios comprometem-se a adotar, no prazo de 90 (noventa) dias, Plano de Ação eficiente nas unidades indicadas pelo(s) profissional(is) que elaborar(em) o diagnóstico final referido no item anterior, com vistas a preservar a higidez do meio ambiente do trabalho, zelando pelo clima de recíproco respeito no ambiente do órgão público.

2.16. Se o assédio moral, sexual ou discriminação estiver impactando negativamente o clima organizacional, em face de denúncia(s) contra os gestor(es) da(s) unidade(s) e para preservar a instrução processual, caso se constate, nos autos do procedimento administrativo disciplinar, que o denunciado(a) esteja colocando em risco a investigação, exemplificativamente com a eliminação de documentos ou coagindo a(s) vítimas e a(s) testemunha(s), será o(a) mesmo(a) afastado(a), sem prejuízo da remuneração, após observância dos princípios da ampla defesa e do contraditório, de forma cautelar por até 90 (noventa) dias, prorrogável por mais 90 (noventa) dias.

2.17. O(A) denunciado(a) responsabilizado(a) pela Corregedoria dos Correios em processo disciplinar pela prática de assédio moral e sexual ou discriminação, em caso de advertência ou suspensão, será dispensado(a), por justo motivo, da função de confiança de gestão, e a Empresa ficará impedida de nomear o(a) denunciado(a) para novas funções de confiança de gestão, pelo prazo de 03 anos (no caso de advertência) e pelo prazo de 05 anos (em caso de suspensão).

2.18. Os Correios comprometem-se, no que se refere ao legítimo exercício do direito de ação ou denúncia, como autor, denunciante ou testemunha, incluindo ações coletivas, ajuizadas por vítimas, a não adotar, não tolerar ou, de qualquer modo, não permitir a prática de dispensas discriminatórias, de represálias, de coação ou de qualquer ato capaz de gerar constrangimento ao trabalhador(a), ressalvado o poder diretivo do empregador disposto no art. 468, §1º, da CLT.

2.18.1. A pedido do requerente/penalizado ou do MPT, os Correios promoverão a revisão administrativa das demissões discriminatórias aplicadas nos últimos 5 (cinco) anos com a finalidade de represálias, tendo como pressuposto a adução de fatos novos, circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido, ou inadequação da penalidade aplicada, desde que tais condições não tenham sido apreciadas no processo administrativo disciplinar originário, competindo o ônus da prova ao requerente/penalizado.

2.19. Apesar de não ser prática institucionalizada na Empresa e ainda reconhecendo que eventual declaração não implica reconhecimento jurídico da prática de ilícitos relacionados a assédio moral, nem tampouco consequências jurídicas daí decorrentes, os Correios comprometem-se a divulgar uma Nota de Esclarecimento voltada a eventuais vítimas de assédio moral integrantes do quadro de empregados, a ser divulgada por meio de vídeo institucional para amplo conhecimento da categoria, no prazo de até 60 (sessenta) dias, reconhecendo que medidas de maior aprimoramento poderiam ter sido adotadas nos últimos 5 (cinco) anos em relação a esta temática.

2.20. Em até 5 (cinco) dias da homologação do presente Termo de Conciliação Judicial, os Correios comprometem-se a divulgar na *intranet*, ficando a comunicação disponível para consulta pelo prazo de 30 (trinta) dias, e no boletim interno Primeira Hora, lido pelos gestores no início do expediente, a respectiva informação acerca da formalização do presente Termo.

2.21. Os Correios comprometem-se a encaminhar cópia do presente Termo de Conciliação Judicial, em até 5 (cinco) dias da homologação do presente Termo de Conciliação Judicial, para cada Sindicato laboral da categoria.

CLÁUSULA TERCEIRA – DO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES:

3. O Ministério Público do Trabalho acompanhará o cumprimento das obrigações assumidas pelos Correios por meio deste instrumento de conciliação, independentemente do arquivamento desta ação.

3.1. Caso a notícia de descumprimento do presente instrumento seja feita diretamente ao Ministério Público do Trabalho, este notificará os Correios a manifestarem-se sobre os fatos denunciados, concedendo-lhe prazo razoável

para apresentação das medidas adotadas, procedimentos disciplinares abertos ou em curso e eventuais sanções aplicadas.

3.2. Em casos de notícias de descumprimento apresentadas em outras Procuradorias Regionais do Trabalho com o envio de notificações dirigidas às Superintendências Estaduais dos Correios – SE's, as SE's devem reencontrar ou dar conhecimento das respectivas notificações à Administração Central da Empresa.

3.3. A comprovação do cumprimento das obrigações ora comprometidas será efetuada pelos Correios nos prazos acordados com o Ministério Público do Trabalho, podendo ser solicitadas informações adicionais pelo Procurador do Trabalho oficiante, em atividade de acompanhamento do presente Termo de Conciliação Judicial.

3.4. O descumprimento das obrigações aqui ajustadas sujeitará os Correios ao pagamento de multa diária no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), limitada a R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), computável a partir do dia seguinte ao vencimento do prazo nelas previsto, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, Fundo de Promoção do Trabalho Decente — FUNTRAD ou a outro fundo, entidade ou instituição sem fins lucrativos, cujas finalidades guardem relação com a reconstituição dos bens jurídicos lesados, sem prejuízo da sub-rogação judicial (adjudicação compulsória) que contemple a obrigação de fazer e não-fazer desrespeitada, a ser efetivada pela empresa.

3.4.1. A cobrança das multas não desobriga os Correios das obrigações de fazer e não-fazer contidas no presente acordo.

3.5. Os Correios ficam cientes que o não cumprimento do presente acordo ensejará sua execução forçada perante a Justiça do Trabalho, relativamente a todas as obrigações assumidas.

3.6. O compromisso ora firmado não implica renúncia ou transação de direitos individuais, que poderão ser pleiteados pelos interessados(as) por meio de ações judiciais cabíveis.

3.7. Os Correios pagarão, a título de compensação por danos extrapatrimoniais coletivos, o montante de R\$ 1.500.000,00 (um milhão e quinhentos mil reais), em parcela única, mediante expedição de Precatório Judicial a

entidade(s) a ser(em) indicadas pelo Ministério Público do Trabalho, mediante prévia apresentação de projetos que visem o fortalecimento de grupos vulneráveis relacionados à temática de assédio moral, assédio sexual e discriminação, a serem cadastrados conforme portarias PGT n. 179/2021 e CSMPT n. 179/2021.

3.8. O descumprimento ou atraso no adimplemento da obrigação de pagar acima referida implicará imposição de cláusula penal de 100% (cem por cento) se, por culpa exclusiva dos Correios, não for adimplida.

CLÁUSULA QUARTA – VIGÊNCIA:

4. As partes convencionam que o presente Termo de Conciliação Judicial vigorará a partir da data de sua homologação judicial e por prazo indeterminado.

CLÁUSULA QUINTA – ALCANCE:

5. As obrigações ora assumidas pelos Correios alcançam a Administração sediada nos Correios Sede e Superintendências Estaduais.

5.1. O presente Termo de Conciliação Judicial não substitui, não modifica, não revoga e não restringe obrigações assumidas em outros processos judiciais ajuizados nos Tribunais Regionais do Trabalho ou em Termos de Ajuste de Conduta promovidos no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

5.2. O presente Termo de Conciliação Judicial ensejará o encerramento e arquivamento do Inquérito Civil n. 001076.2014.05.000/0, da Notícia de Fato n. 001864.2014.05.000/0, da Notícia de Fato n. 000820.2015.05.000/8, da Notícia de Fato n. 000213.2015.05.004/4, da Notícia de Fato n. 002194.2015.05.000/9 da Notícia de Fato n. 001283.2017.05.000/0, da Notícia de Fato n. 002289.2017.05.000/0 e da Notícia de Fato n. 000314.2020.05.000/5, todas em curso no Ministério Público do Trabalho da 5ª. Região e anexadas ao Procedimento de Acompanhamento Judicial da Ação Civil Publica n. 0000585-43.2020.5.05.0016, assim como do Inquérito Civil n. 004364.2022.02.000/5, em trâmite perante a 2ª Região.

CLÁUSULA SEXTA – RETIFICAÇÕES E/OU ADITAMENTO:

6. As partes, a qualquer tempo, diante de novas informações, modificação do estado de fato e/ou de direito, ou se as circunstâncias assim o exigirem, poderão propor a retificação, complementação ou aditamento do presente Termo, incluindo-se a determinação de outras providências que se

fizerem necessárias ao cumprimento das obrigações aqui assumidas, inclusive poderão se valer de medidas judiciais em caso de ausência de comum acordo.

CLÁUSULA SÉTIMA – QUITAÇÕES MÚTUAS:

7. As partes dão-se por mutuamente e integralmente quitadas em relação ao objeto desta ação e a toda e qualquer conduta ou fato de assédio moral, sexual e ato discriminatório imputado aos gestores dos Correios apontados no Inquérito Civil n. 001076.2014.05.000/0 e na Notícia de Fato n. 001864.2014.05.000/0, Notícia de Fato n. 000820.2015.05.000/8, Notícia de Fato n. 000213.2015.05.004/4, Notícia de Fato n. 002194.2015.05.000/9, Notícia de Fato n. 001293.2017.05.000/0, Notícia de Fato n. 002289.2017.05.000/0 e Notícia de Fato n. 000314.2020.05.000/5, que tramitam na Procuradoria Regional do Trabalho da 5ª Região, bem como no Inquérito Civil n. 004364.2022.02.000/5, em trâmite perante a 2ª Região, para que nada mais venha a ser reclamado pelo Ministério Público do Trabalho, em juízo ou fora dele.

7.1. Em caso de novas denúncias que venham a ser apresentadas, envolvendo fatos novos, o MPT poderá adotar providências administrativas ou judiciais, tais como a instauração de inquérito civil ou ajuizamento de ação civil pública, desde que não se relacionem com os fatos apontados nos inquéritos e procedimentos referidos no item 7.

7.2. Os Correios arcarão com as custas processuais e demais despesas do processo.

7.3. Ante o exposto, as partes signatárias dão-se por conciliadas, desistindo do prazo para qualquer impugnação da decisão homologatória e dos recursos e incidentes processuais interpostos, ocasião em que postularão a homologação do presente Termo de Conciliação Judicial, nos termos do art. 487, III, “b”, do Código de Processo Civil – CPC, para produção de todos os seus jurídicos efeitos.

Brasília, 15 de fevereiro de 2024.

Ilan Fonseca de Souza
Procurador do Trabalho

Rômulo Barreto de Almeida
Procurador do Trabalho

Eliane Lucina
Procuradora do Trabalho

Maurício Ferreira Brito
Procurador-Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho na Bahia

Presidente da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

Diretor de Gestão de Pessoas da
Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

Advogado da ECT

**Requisição de Instauração de Inquérito
Policial em Desfavor dos Gestores da
Empresa Agroindustrial Vista Alegre
Ltda., Possível Prática dos Crimes de
Fraude Processual e/ou Falsificação de
Documentos**

Gustavo Rizzo Ricardo

À

DELEGACIA DE POLÍCIA FEDERAL EM SOROCABA

(...)

Assunto: **Requisição de instauração de Inquérito Policial**

Ref.: **Inquérito Civil n. IC 000314.2020.15.008/8-20**

Investigada: (...)

Senhor Delegado-Chefe,

A par de cumprimentá-lo, encaminho-lhe cópia do Inquérito Civil de n. 000314.2020.15.008/8-20 e dos autos da Produção Antecipada de Provas — feito n. 0011018-18.2021.5.15.0041, para fins de apuração da possível prática dos crimes de fraude processual e/ou falsificação de documentos, conforme razões descritas a seguir:

No mês de maio de 2020, ocorreu à Procuradoria do Trabalho no Município de Sorocaba, por meio de remessa determinada pela PTM de Bauru, denúncia de que empresas do setor sucroenergético instaladas no Estado de São Paulo adotam, como praxe, o transporte de volume de cana de açúcar em caminhões, superior ao patamar máximo de peso permitido (Peso Bruto Total Combinado — PBTC), de acordo com a Resolução n. 211/2006 do CONTRAN).

Conforme se depreende do termo de remessa enviado à PTM de Sorocaba, foi anexada cópia de ACP (IC) n. 000386.2014.15.001/6-32 em face da empresa (...), e TAC (n. 133/2018) firmado pela (...) perante a PTM de Bauru versando sobre o tema em questão.

Diante disso, com o fito de investigar os fatos narrados, potencialmente lesivos à coletividade de trabalhadores, instaurou-se no âmbito da PTM de Sorocaba o Inquérito Civil de n. 000314.2020.15.008/8-20, tendo como investigada a (...), no bojo do qual se determinou a expedição de

notificação à empresa para fins de apresentados de documentos relacionados às pesagens realizadas nos últimos três meses das safras dos anos de 2019/2020.

Em resposta, a investigada apresentou documentos (autorização de rodagem, AET dos veículos, pesagem da cana, e detalhes das viagens), os quais se mostraram **insuficientes** para a verificação da regularidade de sua conduta, uma vez que **não apresentavam a totalidade dos dados necessários para a aferição do PBTC**.

Diante disso, a empresa foi instada à assinatura de TAC; todavia informou que não havia interesse na composição amigável, ao que foi novamente notificada para fins de prestação de informações e apresentação de documentos contendo **a integralidade** dos dados solicitados.

Em resposta, a empresa a investigada apresentou petições de dilação de prazo, os quais foram prontamente deferidos, mas, em seguida, informou que não apresentaria a documentação requisitada, por entender que a análise ou fiscalização acerca do peso de caminhões é política relacionada ao trânsito, competindo à União, Estados e Municípios a respectiva fiscalização por excesso de peso.

Todavia, considerando a insustentabilidade da tese suscitada, e bem assim da atribuição do MPT para atuar na proteção da saúde dos trabalhadores, visando à observância dos limites de dimensão e de volume de peso para os veículos e combinações de veículos utilizados para carregamento de cana-de-açúcar, a empresa foi novamente instada a apresentar os documentos faltantes.

Diante disso, na sequência, a investigada apresentou um novo relatório incompleto de pesagem, o qual não atendeu à requisição ministerial, uma vez que não contemplou o número da pesagem, os dias e horários das viagens, a descrição do local e os nomes dos motoristas.

Assim, a empresa foi novamente instada a apresentar planilha contendo todos os dados necessários para a aferição do PBTC, pelo que se seguiu novo pedido de dilação de prazo.

Em novo petição, a empresa requereu, com base nos termos da audiência realizada em Campinas, no bojo do IC 0000137.2020.15.005/0, que fosse definido se as viagens externas realizadas entre fundos agrícolas

deveriam ser excluídas da planilha a ser encaminhada, já que, segundo sua convicção formada com base no quanto definido naquele IC, a adequação de pesagem às normas de trânsito apenas seria necessária para viagens realizadas fora da rodovia, e não por estradas internas.

Diante disso, constatada evidente dilação protelatória, a empresa foi notificada para informar interesse na assinatura de TAC, nos moldes daquele firmado nos autos do reportado IC 0000137.2020.15.005/0, ou, caso não fosse de seu interesse, considerando a impossibilidade de se verificar a procedência dos caminhões, juntar, no mesmo prazo, os relatórios de pesagem de todos os veículos.

No entanto, a partir daí, a investigada não se manifestou ou apresentou justificativas, a despeito da notificação e reiteração.

Nesse cenário, o MPT propôs uma Ação de Produção Antecipada de Provas — feito n. 0011018-18.2021.5.15.0041, a fim de compelir a investigada a apresentar documentos, a seguir listados, que permitissem verificar a adequação de sua conduta quanto aos termos da n. 211/2006 do CONTRAN.

“1. relatório de pesagem de cana de açúcar, dos três últimos meses da safra dos anos de 2019/2020, indicando os seguintes dados: número da viagem, data e hora, tipo de combinação de veículos de carga (CVC), n. do cavalo mecânico, n. do reboque/semi reboque, nome do motorista, área rural de origem, peso bruto total da carga (o relatório deve incluir todas as viagens, quer o transporte tenha sido feito por empregado próprio, por empregado de empresa interposta ou por autônomo);

2. autorizações especiais de transporte — AETs dos veículos (próprios e terceirizados) que atuaram no transporte de cana para a Usina, durante os três últimos meses das safras de 2019/2020, conforme relatório requisitado no item;

3. relatório que contenha apenas os dados de pesagem de sua balança (Preso Bruto Total combinado – PBTC) dos veículos relacionados acima, referentes ao mesmo período;

4. Informações específicas e detalhadas sobre seus caminhões, julietas colhedoras e carregadeiras, bem como sobre as respectivas combinações veiculares, de modo a possibilitar o enquadramento de cada

linha do ‘Relatório Geral Diário — Guias de Cana’ nos anexos da Portaria n. 63/2009, do Denatran.

No bojo da aludida ação, a empresa apresentou, inicialmente, um relatório de viagem, mas que não continha todas as informações necessárias para a aferição do PBTC⁽¹⁾, uma vez que não contemplava dados essenciais relacionados a cada viagem, como o tipo de composição do veículo e a quantidade de eixos.

Foi então que a empresa investigada apresentou o relatório de pesagem de caminhões/safra 2019-2020, inserido no id 5d00069 do feito judicial, o qual contemplava todas as informações necessárias e apontava para a regularidade da conduta de sua, **uma vez que as somas das pesagens — neles registrada — não ultrapassavam os limites fixados pelo órgão de trânsito.**

De tal sorte, **fiando-se na boa-fé da Requerida**, em especial **por se tratar de documento apresentado como prova em autos judiciais**, o MPT requereu o arquivamento dos autos judiciais, tendo consignado, no peticionamento pertinente (id cfc366c), que os documentos juntados se mostravam suficientes para a formação da convicção ministerial no bojo do Inquérito Civil instaurado.

A sentença proferida, na sequência, considerando a juntada do citado relatório de viagens 2019/2020, julgou extinto o feito, mencionando, na fundamentação, que “concluída a análise da documentação juntada pela requerida nestes autos, **constatou-se que o relatório apresentado na última petição (id. 5d00069) é suficiente para o viabilizar a total compreensão dos fatos e formação do convencimento ministerial nos autos do Inquérito Civil em trâmite**”

De fato, nos autos do Inquérito Civil, foi lançada promoção de arquivamento que, pautando-se no sobredito relatório de viagens juntado nos autos da PAP, considerou **regular** a conduta da Requerida.

Ocorre que, ao ser cientificado da aludida promoção de arquivamento, o membro do MPT que havia formulado a representação que deu ensejo à

(1) PBTC é a medida de destinada à composição dos veículos. É calculado pela soma dos PBTCs do caminhão trator ou do caminhão trucado, mais os semirreboques ou reboques que fizeram parte da composição.

abertura do Inquérito Civil, atentamente observou que havia fortes indícios de que, a despeito da observância dos limites das pesagens descritas no relatório apresentado em juízo, a empresa **não havia relacionado todas as cargas de cana-de-açúcar que passaram por sua balança e ingressaram em sua unidade de produção.**

Com efeito, do recurso em face de indeferimento/arquivamento constatou que o próprio relatório se inicia pelo registro do “N. Pesagem”, para depois consignar “Data e Hora (Entrada)” e demais informações sobre a carga, inclusive o seu “Peso Bruto”, conforme a figura abaixo: (...)

Essa pesagem, conforme advertido, é sequencial e “crescente”, tendo se iniciado no “N. Pesagem” 1248409 e se encerrado no “N. Pesagem” 1277784.

(...)

No entanto, segundo observou o representante, já em sua primeira folha, verifica-se substancial número de lacunas, ou seja, “N. pesagem” não registrados, **em que pese a sequência crescente prosseguir.** (...)

Conforme apontado, identifica-se que, no citado relatório, da carga inicial, com final “409”, pula-se para a de final “413” e desta para a de final “462” (!!!), quando, finalmente, consegue-se obter a sequência “463”, mas que imediatamente “pula” para os finais “470 e 471”, e deste para o “489” e que depois “salta” para o final “553” (!!!).

E, ainda, que tal situação se repetiu em todas as folhas do relatório, estando a indicar “falha de integridade” do documento.

Nesse cenário, a decisão de arquivamento do IC foi revista, determinando-se a notificação para manifestação, mas, em tal oportunidade, a empresa limitou-se a contestar genericamente os argumentos suscitados, pautando-se em especial, na alegação de que a balança é usada para a pesagem de diversos materiais, sejam eles de propriedade da inquirida, de terceiros, para trânsito interno de materiais, entre outros.

Desta feita, considerando que as justificativas apresentadas não se mostraram suficientes, foi realizada diligência investigatória na investigada, oportunidade em que se constatou a irregularidade de sua conduta, **sendo certo que os relatórios de pesagens, extraídos no local e referentes aos dias**

01/07, 31/07 e 01/08 apontaram cargas com PBTC em limites muito superiores ao permitido, a exemplo do caminhão de placas AXN1H86, que ingressou com o peso bruto de 89.340 t.

Além disso, e não menos relevante, foi constatado que, diversamente do alegado, não havia outras pesagens, para além dos caminhões de cana-de-açúcar, que pudessem justificar as lacunas no relatório de pesagem apresentado à Justiça e ao MPT.

Assim, a completa irregularidade da empresa, constatada no momento da diligência, bem como a ausência de plausibilidade das justificativas apresentadas (pesagens de materiais diversos) apontam para a possível adulteração/manipulação, por meio de parametrização, do sistema digital de informação para ocultar registros de pesos superiores a um determinado valor e, apenas de modo artificial, conferir regularidade ao proceder empresarial frente à legislação de regência.

O que se afirma é reforçado pelo fato de que, nos autos do Inquérito Civil e, posteriormente, da ação judicial, a investigada relutou de todas as formas para apresentar o mencionado relatório, mas quando o forneceu, estranhamente, todas as pesagens estavam abaixo dos limites, o que, num cenário de normalidade, não deixa de causar estranheza, já que segundo as regras ordinárias de experiência, nada há a se esconder quando a conduta se encontra regular.

Dessa forma, presentes relevantes indícios, de rigor a realização de uma investigação criminal, inclusive por meio de perícia, capaz de apurar a possível adulteração dos registros das pesagens, com o fim de alterar a verdade sobre os fatos em inquérito civil e em processo trabalhista, em especial, possíveis pesagens acima dos limites legais e que poderiam ensejar a responsabilização da empresa por descumprimento da legislação trabalhista.

Posto isso, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, pelo Procurador do Trabalho signatário, com fundamento nos arts. 127-129 da CF/88 c/c art. 5º, II, do Código de Processo Penal, **REQUISITA** a instauração de inquérito policial, para apurar a prática, em tese, dos crimes de fraude processual (art. 347 do CPB) e/ou de falsidade de documentos (art. 299 do CPB), sem prejuízo de outros ilícitos, conforme noticiado em procedimento e processo judicial cujos autos seguem em anexo, assinalando

10 (dez) dias úteis como prazo de resposta a esta Procuradoria acerca das providências inicialmente tomadas por Vossa Excelência no presente caso.

Ao ensejo, renovo protestos de estima e consideração.

Atenciosamente,

GUSTAVO RIZZO RICARDO

Procurador do Trabalho

**Réplica Apresentada nos Autos da
Ação Civil Pública de n. 0010272-
80.2020.5.15.0108, Ajuizada pelo MPT
em Face de Roqueville — Veículos,
Peças e Serviços Ltda. Combater Prática
Empregatícia Discriminatória (Assédio
Moral) Constatado em Detrimento da
Saúde Mental e do Trabalho Seguro dos
Empregados**

Gustavo Rizzo Ricardo

**EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) DOUTOR (A) JUIZ (A) DO
TRABALHO DA VARA DO TRABALHO DE SÃO ROQUE – SP**

PROCESSO: 0010272-80.2020.5.15.0108

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: ROQUEVILLE – VEÍCULOS, PEÇAS E SERVIÇOS LTDA.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (PRT-15ª REGIÃO-PTM) SOROCABA/SP, (...), IMPUGNAR os termos da Contestação (...) e documentos (...), (...), apresentados pela Requerida, fazendo-o com base nas razões e fundamentos a seguir aduzidos:

1. DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

De início, considerando que a Requerida maliciosamente subverte os fatos descritos na inicial, impõe-se trazer à tona três circunstâncias que não podem ser olvidadas no caso em apreço, quais sejam:

1. A prática recorrente de assédio moral nas dependências da Requerida;
2. A convivência do proprietário da empresa, Sr. Jorge;
3. A tentativa da empresa de desqualificar os relatos de assédio e de atribuí-los a uma “alucinação coletiva” dos ex-empregados.

Com efeito, as testemunhas ouvidas pelo MPT, para além da comprovação dos atos que configuram assédio moral, foram unânimes na afirmação de que o proprietário da empresa, Sr. Jorge, tem conhecimento de tais práticas, uma vez que sua sala está localizada ao lado da sala da gerente Dalva.

Além disso, o mais grave é que, em vez de atuar para coibir tal conduta, o proprietário a valida, simplesmente porque, como disse o empregado Sérgio: “a forma **como a Sra. Dalva tratava os empregados é reflexo da forma de ser do proprietário da empresa, Sr. Jorge**”.

Aliás, tal conduta se revela cristalina em excertos de declaração, trazida com a contestação (id 109af42), firmada pelo proprietário da empresa: (...)

... e bem ver que, na citada declaração, reproduzida na contestação **para demonstrar que teria havido apuração interna dos fatos por ocasião da instauração do IC**, fica evidente que:

1. O proprietário direcionou os depoimentos, ao mencionar que a testemunha desejava prestar esclarecimentos a respeito das **das falsas declarações** feitas por ex-funcionários junto ao Ministério Público do Trabalho, e, ainda, ao fazer consignar que: “A respeito **das insinuações** feitas em relação à Sra. Dalva, **não obstante reconheça a improcedência das mesmas...**”.
2. O proprietário nitidamente tenta desqualificar as declarações, ao fazer constar que: **“quem assim entendeu”**, ou seja, que a Sra. Dalva teria se dirigido a empregados de forma desrespeitosa, **“tem problemas pessoais”**.

Veja, Excelência, se o dono da empresa, que tinha o dever de apurar e de zelar pela saúde de seus empregados, a eles se dirigiu de forma tão tendenciosa e ameaçadora, como admitir que os depoimentos pudessem retratar a verdade?

Assim, é importante se ter em mente que, para além do assédio moral, há uma postura da empresa, manifestada por seu proprietário, no sentido de validá-la como instrumento de gestão e, bem assim, de desqualificar (como fraco, de anormal suscetibilidade) quem se proponha a questioná-la.

Por certo, tal conduta fica nítida quando se extrai da própria contestação elementos da política empresarial: (...)

Além disso, relevante considerar que a postura intimidatória da empresa é tamanha que até mesmo para se ouvir ex-empregados no bojo do Inquérito Civil foi necessária a adoção de medida extrema, consistente no indeferimento de participação do advogado da Ré — fato que a Requerida, inconformada, tentou de todo modo reverter por meio de um Mandado de Segurança (denegado), da provocação da OAB e da formulação de uma reclamação no CNMP (também arquivada).

Para mais, verifica-se que, ao longo de toda a contestação, a Requerida tenta **desqualificar** as testemunhas ouvidas pelo MPT, atribuindo os relatos de assédio a um “delírio coletivo” dos empregados que se dispuseram a recompor os fatos, tal como ocorreram.

Com efeito, ressei de inúmeros pontos da contestação que, nesse desiderato (de descredenciar os testemunhos), a Requerida ora afirma que os ex-trabalhadores proferem **“várias mentiras”, “falácias”, completamente inverossímeis**, ora que o depoimento deveria ser recebido com **“muitas reservas, dada a visão distorcida e das suscetibilidades exacerbadas e anormais que demonstrou ter quando cobrado”** ora, ainda, indicando como **“fantasiosa a acusação”** (...).

Veja, Excelência, que a Requerida, faltando até mesmo com o dever de boa-fé, chega ao absurdo de afirmar que **“Não se sabe a qual custo e sob qual fundamento íntimo e inconfessável**, alguns depoentes afirmaram que sofreram ou presenciaram pessoa sofrendo assédio moral”.

Ora, o único fundamento que legitima a atuação do MPT e, bem assim, que motivou a colheita dos depoimentos, é a busca da verdade real e, de posse dela, a adoção de medidas para a cessação da conduta irregular, conforme lhe impõem o artigo 129 da CF e 83 da LC n. 75/93.

Assim, neste introito, traz-se à baila tais considerações, a fim de impedir que as práticas ilícitas – assédio/intimidação- tão comuns no meio ambiente laboral da Requerida e admitidas como instrumento de “boa” gestão, passem despercebidas ou sejam chanceladas pelo Poder Judiciário.

2. DA S PRELIMINARES

2.1. DA ALEGADA ILEGITIMIDADE ATIVA DO MPT

A toda evidência, não prospera a ilegitimidade de parte suscitada pela Requerida. Com efeito, na hipótese dos autos, o “Parquet” Laboral objetiva reparar a violação à ordem jurídica e à coletividade de trabalhadores, praticada pela empregadora ROQUEVILLE, que se traduz, em concreto, pela prática perniciososa do assédio moral no meio ambiente de trabalho.

Trata-se, portanto, de tutela de interesses coletivos em sentido estrito, uma vez que **não se pede a reparação pelos danos sofridos por determinado trabalhador individualmente considerado, mas, sim, pelos danos já causados e que possam vir a ser causados à coletividade de trabalhadores que se ativam na empregadora Ré.**

Sob tal perspectiva, a busca do enquadramento da pretensão deduzida em juízo, na tríplice forma de interesse jurídico e coletivamente tutelado efetuado pelo Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078, de 11 de

setembro de 1990, artigo 81) é desnecessária para o deslinde dessa controvérsia.

Isso porque, ao lado de descrever as três formas de interesses juridicamente tutelados (difuso, coletivo, e individual homogêneo- art. 81 do CDC), o artigo 82 do citado diploma legitimou, concorrente e disjuntivamente, o Ministério Público do Trabalho para jurisdicionar os três interesses.

Portanto, óbvio que ao *Parquet* compete ajuizar ações visando à defesa de qualquer interesse coletivo, ainda que enquadrado como individual homogêneo.

A empresa demandada, ainda que discorrendo equivocadamente sobre a “natureza individual” dos direitos postulados em juízo pelo Ministério Público, parece desconhecer o traço que distingue os interesses coletivos dos individuais homogêneos.

Se, para se distinguir o direito difuso do direito coletivo, é necessário saber sobre a determinação das pessoas interessadas e a existência de uma relação jurídica base (Lei n. 8.078/90, art. 81, parágrafo único, incisos I e II), para se distinguir interesse individual simples do direito individual homogêneo é necessário perguntar sobre a existência de uma origem comum (art. 81, parágrafo único, inciso III).

Por sua vez, a distinção entre o direito coletivo e o direito individual homogêneo se faz pela natureza indivisível daquele, ao passo que este tem como marca a divisibilidade (Lei n. 8.078/90, art. 81, parágrafo único, inciso II).

No caso dos autos, o interesse defendido pelo órgão ministerial está relacionado com uma origem comum, a saber, ao fato de manterem, todos os beneficiários, um contrato de trabalho com a empresa Ré e de todos estarem sofrendo ou sujeitos a sofrer com a prática de assédio moral no meio ambiente de trabalho da Requerida.

A esse respeito, providencial a lição de Raimundo Simão de Melo acerca da caracterização dos direitos individuais homogêneos: (...)

No ponto, também providencial a jurisprudência do E. TST:

(...) RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. **ASSÉDIO MORAL. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.**

ADEQUAÇÃO DA VIA ELEITA. (...) 2. O excelso STF já decidiu que os interesses homogêneos são espécie dos interesses coletivos, assim como já sacramentou a legitimidade ativa ad causam do Ministério Público do Trabalho para ação civil pública em defesa de direitos individuais homogêneos na esfera trabalhista. 3. Na mesma linha, a jurisprudência desta Corte é no sentido de que os arts. 129, III, da Carta Magna e 6º, VII, d, e 83, III, da Lei Complementar n. 75/93 autorizam a atuação do Ministério Público do Trabalho, mediante o ajuizamento de ação civil pública, na defesa de interesses individuais homogêneos, assim compreendidos os de origem comum (art. 81, parágrafo único, III, do CDC). Precedentes. 4. Na hipótese dos autos, em que o Ministério Público do Trabalho se insurge contra prática uniforme do réu, que atinge da mesma forma os empregados que são a eles submetidos — consistente em suposto assédio moral, decorrente da conduta de pressionar os advogados empregados, mediante ameaças de rompimento da relação de emprego e de supressão de gratificações, para que desistam ou renunciem às ações trabalhistas ajuizadas em face da instituição, inclusive nas lides patrocinadas pelos sindicatos da categoria profissional —, **há que se reconhecer a homogeneidade dos direitos defendidos. 5. Indiscutível, por outro lado, o interesse geral da sociedade na proteção dos direitos tidos como vilipendiados — notadamente daqueles albergados nos arts. 5º, XXXV, e 8º, III, da Constituição Federal —, a denotar a relevância social dos direitos individuais homogêneos defendidos na presente demanda. 6. Nesse contexto, não há falar em ilegitimidade ativa do Parquet, tampouco em inadequação da via processual eleita. A ação civil pública é via idônea à tutela de interesses difusos e coletivos conferida pelo art. 129, III, da Carta Política — que abarca a defesa de interesses individuais homogêneos, considerados espécies de interesses coletivos *lato sensu*.** (...) (TST – RR 0003282.2011.5.10.0012, 1ª Turma, rel. Hugo Carlos Scheuermann, Publ. 30.06.2017) (grifamos)

Desta feita, há de ser afastada a preliminar suscitada, para o fim de se reconhecer a legitimidade ativa do MPT para promover a presente Ação Civil Pública.

2.2. DA ALEGADA AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL

De igual modo, sem amparo a tese de ausência de interesse processual calcada na alegação “de que o suposto assédio moral teria se dirigido a dois ou

três funcionários em situações pontuais” os quais, se prejudicados, deveriam perseguir seus direitos mediante a propositura de ações individuais.

Ora, por certo que também aqui não há que admitir possa a Requerida controlar os mecanismos de atuação dos órgãos instituídos para a defesa dos empregados, ditando quanto e como deve se dar a atuação ministerial para resguardar os direitos dos trabalhadores.

Com efeito, o MPT age em obediência ao que dispõe a Constituição Federal (artigo 129,), sendo certo que, no caso em apreço, a atuação se mostra adequada e necessária, uma vez que, embora os trabalhadores pudessem sim buscar a reparação de forma individual, **não estariam legitimados a obter provimento jurisdicional abrangente- tendente a salvaguardar a saúde psíquica, a honra e a dignidade de todos os trabalhadores que se ativam na empresa, como o requerido na presente ação.**

Deveras, no caso vertente, o interesse processual do MPT é flagrante e bem delineado, porquanto presente o trinômio necessidade-utilidade-adequação, ou seja, há necessidade da intervenção do Poder Judiciário para tutelar os direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos ora buscados, todos irrenunciáveis e indisponíveis, sendo que o processo se afigura útil para esse fim e o aludido instrumento é adequado para propiciar o resultado almejado pelo autor.

Nesse contexto, insustentável a postura da Contestante de tentar desqualificar o interesse que anima a pretensão ministerial, singelamente levando-as para o campo do direito individual.

3. DO MÉRITO

Soerguidas as preliminares, verifica-se que melhor sorte não assiste à Requerida na discussão do mérito.

3.1. DA ALEGADA INEXISTÊNCIA DE PROVA A AMPARAR A PRETENSÃO MINISTERIAL/NULIDADE DO INQUÉRITO CIVIL

Consoante cediço, a presente Ação Civil Pública foi ajuizada com fundamento em prova robusta, consistente nos fatos apurados ao longo da investigação desenvolvida no bojo de procedimento regularmente instaurado no âmbito do MPT.

Pois bem. Os sobreditos procedimentos de investigação ostentam expressa previsão constitucional (art. 129, inciso III, da Constituição da República) e infraconstitucional (art. 8º, da Lei n. 7.347/85), tendo sido preconizados como o meio adequado para coligir provas e outros elementos de convicção que possam fundamentar a atuação processual do Ministério Público **na tutela dos direitos sociais e individuais indisponíveis, bem assim para provar em Juízo as alegações do autor.**

Ademais, tais procedimentos **são conduzidos em investigação pública de caráter oficial, revestidos das presunções de legalidade e veracidade, e, neste particular foram presididos por este Membro,** que tem absoluta independência funcional e legitimidade para ajuizar ação civil pública, nos moldes dos arts. 127, *caput* e § 2º, e 129, III, da CF, arts. 5º, I, e 8º, § 1º, da Lei n. 7.347/85, e arts. 83, III, e 84, II, da Lei Complementar n. 75/93.

Por conseguinte, o conjunto probatório amealhado por tais procedimentos ministeriais é revestido de valor probante *ex vi lege* e dotado de fé pública, nos moldes do artigo 405 do CPC/2015.

Assim, evidente que, a despeito das tentativas, a Requerida não logra desqualificar o Inquérito Civil que serve à presente Ação, amparando-se no fato de não ter sido franqueada ao patrono por ela constituído a possibilidade de participação na audiência de oitiva de testemunhas.

Com efeito, pelas razões já expostas acima, a postulação do d. advogado foi indeferida, uma vez que, em se tratando de apuração da prática de condutas qualificadas como de assédio moral no meio ambiente laboral, a participação requestada causaria tumulto, poderia expor empregados ativos (por eventual menção de seus nomes) e comprometeria, **pela inevitável intimidação gerada pela presença de representante da empresa investigada,** a recomposição dos fatos almejada por meio das oitivas reputadas necessárias para a conclusão da investigação.

Além disso, conforme se observa, a decisão tomada pelo Presidente do Inquérito foi chancelada pelo Poder Judiciário, que, instado via Mandado de Segurança pela Requerida (feito n. 0010374-87.2020.5.15.0016), não concedeu a segurança pleiteada, conforme excerto da sentença a seguir reproduzido:

“O presente foi proposto diante da recusa de participação da imetrante em audiência designada em inquérito. Diz que, após denúncia

anônima, houve instauração de inquérito civil por ato de Procurador do Trabalho, sendo que após a investigação, foi convocada para assinatura de termo de ajuste de conduta. Mas que não reconhece a infração apontada, entendendo que deveria a autoridade, então, propor Ação Civil Pública, mas foi reaberto o inquérito, com oitiva de testemunhas em audiência designada para o dia 9/3/2020, sem que tenha sido convidada ou autorizado seu comparecimento.

Pois bem. É certo que o mandado de segurança cabe quando há direito líquido e certo, havendo ilegalidade ou abuso de poder por parte de autoridade.

Mas nada há de irregular no procedimento. **A impetrante sequer é acusada, o que está em andamento é tão somente o inquérito, uma investigação, como bem dito nas informações, tratando-se de simples procedimento, garantido ao Ministério Público, a fim de melhor apurar as denúncias em face da ré enquanto empregadora.**

Não se garante, neste sentido, ampla defesa ou direito a contraditório, porque, repita-se, não há acusação. Se proposta a ação civil pública, então à empresa será assegurada a ampla defesa. Denego a segurança, do exposto.” (grifamos)

De igual modo, a despeito das tentativas da Requerida, a decisão que indeferiu a participação do advogado em audiência também **foi submetida à apreciação do C. CNMP, em razão de Reclamação Disciplinar formulada pela d. OAB** (Reclamação n. 1.01068/2020-49), por prática de infração análoga de abuso de autoridade, mas foi igualmente rechaçada, conforme ementa a seguir transcrita:

“RECLAMAÇÃO DISCIPLINAR. MEMBRO DE RAMO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. **IMPUTAÇÃO DE INFRAÇÃO A DEVER FUNCIONAL DECORRENTE DE INDEFERIMENTO DE PARTICIPAÇÃO DE ADVOGADO SEM AUDIÊNCIA PARA OITIVA DE TESTEMUNHAS NO CURSO DE INQUÉRITO CIVIL.** PROCEDIMENTO EXTRAJUDICIAL DE CARÁTER INVESTIGATIVO E INQUISITORIAL. NÃO APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO E DA AMPLA DEFESA. VERIFICADO QUE O FATO NÃO CONSTITUI INFRAÇÃO DISCIPLINAR, IMPÕE-SE O ARQUIVAMENTO DESTA RECLAMAÇÃO DISCIPLINAR, NA FORMA DO ART. 77, I, DO RICNMP”

Apenas para que não paire dúvidas, cabe transcrever o que constou do voto condutor da decisão proferida na referida reclamação:

“Deste modo, não se observa qualquer ato atribuível ao reclamado no sentido de obstar o acesso do advogado Dr. Taddeo Gallo Júnior aos autos do procedimento extrajudicial em comento.

Da mesma forma, **não se extrai dos autos que o Procurador do Trabalho representado tenha praticado qualquer falta de ordem disciplinar decorrente do indeferimento do adiamento de audiência extrajudicial ou indeferimento de pedido de participação de advogado ao referido ato**”.

Desta feita, o que se verifica é que, perscrutado o ato de indeferimento de participação do advogado em audiência administrativa para oitiva de testemunhas pelo Poder Judiciário e pelo CNMP, nada se apurou de irregular, razão pela qual tais alegações também não se prestam, agora, a desqualificar o Inquérito Civil e as provas que nele se contêm.

Por outro, em que pese a irresignação, nada há a macular o Inquérito na perspectiva do tempo de tramitação, uma vez que, no caso, restou suficientemente demonstrado que não foi possível localizar as testemunhas e ouvi-las em tempo hábil, em especial porque se sentiam intimidadas e temiam represálias.

Para mais, o fato de constar do Inquérito algumas informações obtidas em contatos telefônicos **informais** com outros ex-empregados da Ré não infirma os depoimentos colhidos sob as formalidades legais e que confirmaram a prática do assédio moral no meio ambiente de trabalho.

Por fim, sem amparo a tentativa de informar os depoimentos dos ex-empregados que afirmaram acreditar que a situação perdura até os dias atuais.

Com efeito, não se pode olvidar que, em se tratando da prática de assédio moral, que naturalmente intimida os empregados e pode colocá-los em situação de maior vulnerabilidade, optou-se pela oitiva de ex-trabalhadores, os quais afirmaram, não sem base de convicção, como dito pela Ré,

mas com base no que vivenciaram — e também sofreram — que a situação permanece:

A uma: “**por conhecer pessoas que ainda trabalham lá e que relatam** que a situação não mudou” (Willian);

A duas: “que acredita que a situação continua a mesma na empresa devido ao perfil da Sra. Dalva” (Amanda);

A três: “que acredita que a forma como a Sra. Dalva tratava os empregados é reflexo da forma de ser do proprietário da empresa, Sr. Jorge; que acredita que a situação continua a mesma na empresa devido ao perfil” (Sérgio).

Assim, evidente que não só pelos depoimentos dos referidos empregados, mas por tudo se já que se verificou a respeito da conduta da empresa, **dos métodos questionáveis de correção demonstrados na própria contestação e da convivência do proprietário, há base sólida para se afirmar que o assédio persiste e a tutela inibitória se faz necessária para coibi-lo.**

Do exposto, o que se conclui é que, a despeito da irresignação, as provas produzidas no Inquérito Civil remanescem intactas e se mostram aptas a comprovar os fatos relatados na inicial.

3.2. DA ALEGADA INEXISTÊNCIA DE ASSÉDIO MORAL

A fim de rebater a prática de assédio moral, a Ré aduz que não possui qualquer pendência trabalhista com seus funcionários e ex-funcionários, e que jamais foi ventilada a prática de assédio moral em quaisquer processo judicial.

Ocorre que tais alegações, no contexto delineado ao longo desta peça, em nada afastam a ocorrência de assédio moral, **em especial porque tal prática está registrada nos inúmeros depoimentos colhidos no curso de tramitação do Inquérito Civil.**

Entende-se por assédio moral a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social.

Consiste, em regra, em um comportamento abusivo, intencional, frequente e repetido que, quando ocorre no ambiente de trabalho, visa diminuir, humilhar, vexar, constranger, desqualificar e demolir psicologicamente

um indivíduo ou um grupo, degradando as suas condições de trabalho, atingindo a sua dignidade e colocando em risco a sua integridade pessoal e profissional.

Em regra, a prática do assédio é caracterizada a partir da presença dos seguintes elementos: 1) conduta abusiva; 2) natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica do indivíduo; 3) reiteração da conduta; e 4) finalidade de exclusão (alijamento) no contexto do meio ambiente do trabalho.

Atente-se que o terror psicológico provoca na vítima danos emocionais e doenças psicossomáticas, como alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, entre outros, podendo acarretar quadros de pânico e depressão, ou até mesmo levar à morte ou ao suicídio.

Pois bem. No caso em exame, considerado o teor da denúncia e dos depoimentos coligidos ao longo do trâmite do IC, verifica-se que no meio ambiente laboral da Requerida ocorre de forma inequívoca, a prática de assédio moral.

Com efeito, a denúncia encaminhada ao MPT em 2017 reportou que: (...)

De igual modo, depoimento colhido na sede da PTM de Sorocaba em 12 de fevereiro de 2019 (Fernanda Silva Santos Lima, id 56ca873) descreveu: (...)

No mesmo sentido, depoimento colhido **já no ano de 2020** (Sérgio Ricardo, id 2a55761), confirmou a denúncia e as declarações anteriormente prestadas: (...)

Além disso, verifica-se que outros empregados também relataram a prática do assédio moral, conforme se depreende dos excertos de depoimentos a seguir colacionados:

Amanda Santos (id e5e955e): (...)

Willian (id 679df42): (...)

Henrique (id 7ce7a6a): (...)

Assim, o que se verifica é que, a despeito de a Ré qualificar como “fantasiosa” a imputação da prática de assédio moral que contra si recai, os depoimentos colhidos, com a observância das formalidades legais e no

bojo de Inquérito Civil regularmente instaurado, **revelam de modo inequívoco que as condutas praticadas pela empregada Dalva, de forma sistemática e com a conivência do proprietário da empresa, são uma realidade e estão a afetar a saúde física e mental dos empregados.**

Além disso, uma análise um pouco mais acurada dos termos da contestação deixa evidente que a empresa **chancela** tal prática, entendendo-a não como assédio moral, mas como corretivo, como meio de repreensão “firme” a empregados que não cumprem as metas e que apenas afetam aqueles que possuem *susceptibilidade exacerbada*. Confira-se, pois, os excertos extraídos da contestação: (...)

Assim, o que se observa, de forma cristalina, é que a empresa não só tem conhecimento como também entende como necessária tal prática, inclusive procedendo de modo a culpabilizar os empregados que não a concebem **como mecanismo de gestão na busca de resultados mais efetivos.**

Por fim, evidente que as declarações trazidas aos autos pela empresa (id 109af42) não se prestam a infirmar a força probante das provas produzidas no Inquérito Civil e que servem de base à presente ação, em especial pelo fato de que tais depoimentos, como dito acima, foram colhidos no âmbito da empresa e mediante intimidação do proprietário, que evidenciou, em declaração, que as denúncias em desfavor da gerente Dalva eram **insinuações** e falsas **acusações**, e que quem entendia de outro modo, era **porque tinha problemas.**

Ora, como se admitir que depoimentos colhidos nesse ambiente pudessem retratar alguma realidade sobre os fatos? Por certo que tais depoimentos apenas foram tomados a propósito de uma “pseudoapuração”, sem o menor comprometimento com a realidade.

Desta feita, Excelência, evidente que a tutela inibitória é medida que se impõe, a fim de fazer cessar a conduta irregular e impedir que, no futuro, venha a se repetir.

3.3. DOS DANOS MORAIS CAUSADOS À COLETIVIDADE DE TRABALHADORES

Na mesma esteira, não prospera a tentativa de afastar a condenação por danos causados à coletividade de trabalhadores, uma vez que devidamente comprovado nos autos que a Requerida vem praticando assédio moral sistematicamente, ao longo de anos.

Com efeito, a Constituição Federal preza a livre iniciativa e legítima o sistema capitalista de produção, mas exige, em contrapartida, o compromisso de todos para o alcance do bem comum, o que passa **pela observância da função social da empresa**, dos valores sociais do trabalho **e respeito à dignidade do ser humano que labora**, não dos meios de produção (artigo 1º, III e IV, artigo 3º, I, artigo 4º, II, artigo 5º, artigo 6º e artigo 170, da CRFB).

A desobediência já havida com relação à ordem jurídica trabalhista, em caráter reiterado e genérico, revela a ocorrência de um dano moral, que, aliás, após as modificações procedidas no art. 1º, caput, da Lei nº 7.347/85 pela Lei nº 8.884, de 11.06.94, passou a ter sua tutela expressamente assegurada por meio das ações coletivas.

Conforme se verifica, esta é, pois, a situação dos autos, porquanto, no caso em exame, seguindo a lógica perversa do capital, que somente se importa com o lucro, a Requerida adota como **verdadeira política institucionalizada o tratamento de seus funcionários de forma humilhante e assediadora**.

De bem ver, outrossim, que, no âmbito trabalhista, a infração a direitos básicos dos trabalhadores, **como a situação que ora se apresenta nos autos**, agride e mancha a reputação de toda a sociedade brasileira, ensejando, portanto, a devida reparação.

No ponto, providencial é a lição do TST:

“(....) RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 1. O Tribunal de origem registrou que, ‘durante determinado período, em razão da atuação desastrosa de uma superintendente (...) e uma chefe setorial (...), os empregados do réu sofreram agressões morais e psicológicas que justificam o reconhecimento da ocorrência de assédio moral, comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico e que merece ser coibido com energia pelo Poder Judiciário’. E, não obstante o reconhecimento da prática de assédio moral — a causar dano ao meio ambiente do trabalho, que extrapola a seara dos empregados diretamente envolvidos na situação lesiva, transcendendo à esfera da coletividade de trabalhadores e de toda a sociedade, face ao descumprimento de direito fundamental constitucionalmente consagrado —, o Colegiado a quo afastou a indenização da parcela fixada em R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais), deferida a título de danos morais coletivos, ao registro de que

o ilícito, embora indenizável, está circunscrito aos trabalhadores que sofreram com as agressões, motivo pelo qual, melhor seria que o pedido indenizatório tivesse veiculado em benefício dos trabalhadores prejudicados, na condição de direitos individuais homogêneos'. 2. No caso em voga, **o comportamento hostil e desrespeitoso das prepostas da reclamada configurou dano moral coletivo, porquanto promovido um ambiente de trabalho marcado pela tensão psicológica, cuja dimensão, sem sombra de dúvidas, extrapola o grupo de empregados a quem direcionadas as agressões para alcançar toda a coletividade que frequenta o mesmo ambiente.** Recurso de revista conhecido e provido." (TST – RR: 11030520105240000, relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 27.05.2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19.06.2015) (grifamos)

Desta feita, evidente que a indenização pleiteada se mostra necessária, a fim de que a Requerida **sinta a força da reprovação social e os efeitos deletérios de sua conduta.**

4. DOS DOCUMENTOS APRESENTADOS PELA REQUERIDA APÓS A CONTESTAÇÃO (...)

Sem prejuízo dos protestos já formulados pelo autor em audiência quanto à juntada extemporânea dos referidos documentos 14bd95b a bcd01c2, e, bem assim, do fato de que o MPT não mais dispõe de acesso à íntegra dos autos judiciais de terceiros para poder consultar todas as ações e podem extrair delas outras informações que não aquelas anexadas pela Requerida, o fato é que tais documentos também não elidem os fatos reportados na inicial.

De vem ver que se a Requerida, acaso realmente fosse exímia cumpridora da Lei, como propala em sua contestação, não registraria 18 Reclamações trabalhistas, conforme registra a certidão id 3bf68eb, ostentando inclusive condenações por não pagamento de verbas rescisórias, como bem estampam as sentenças proferidas nos autos de números 0011012-14.2015.5.15.0108 (id e53c80c) e 0426-2008-108-15-00-6 (id b0272c5).

Além disso, evidente que os andamentos processuais trazidos aos autos, muitos deles referentes a autos físicos e sem as respectivas iniciais, não se prestam a afastar a prática de assédio moral no caso em exame, a qual está

devidamente assentada em denúncia de empregados e em depoimentos testemunhais colhidos em Inquérito Civil, inclusive em épocas diversas.

No mais, cabe destacar que, tal como descrito acima, a prática de assédio moral no meio ambiente laboral da Requerida é uma realidade, inclusive validada pela empresa como mecanismo de “boa gestão”, razão pela qual o histórico de boa conduta fundado na ausência de Reclamações Trabalhistas, alardeado em audiência e sequer comprovado (em razão das inúmeras ações trabalhistas propostas), nem mesmo hipoteticamente possui o condão de elidir a prática ilícita que se pretende coibir por meio desta ação.

5. DO PEDIDO

Posto isso, o MPT requer o afastamento da preliminar e o julgamento de procedência de todos os pedidos formulados na inicial.

Sorocaba-SP, 18 de junho de 2021.

GUSTAVO RIZZO RICARDO
Procurador do Trabalho

**Recurso Ordinário Interposto nos Autos
da Ação Civil Pública de n. 0010272-
80.2020.5.15.0108, Ajuizada pelo MPT
em Face de Roqueville — Veículos,
Peças e Serviços Ltda. Combater Prática
Empregatícia Discriminatória (Assédio
Moral e Terror Psicológico) Constatado
em Detrimento da Saúde Mental e do
Trabalho Seguro dos Empregados**

Gustavo Rizzo Ricardo

**EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) DOUTOR (A) JUIZ (A) DO
TRABALHO DA VARA DO TRABALHO DE SÃO ROQUE**

ACPCiv 0010272-80.2020.5.15.0108

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: ROQUEVILLE – VEÍCULOS, PEÇAS E SERVIÇOS LTDA.

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (PRT-15ª REGIÃO —
PTM) SOROCABA/SP, (...), dentro do prazo legal, interpor**

RECURSO ORDINÁRIO

em face da sentença id 9023098, requerendo, pois, que, após preenchidas as formalidades de estilo, sejam os autos remetidos ao E. TRT da 15ª Região para a devida apreciação.

Pede deferimento.

Sorocaba, 09 de setembro de 2022.

GUSTAVO RIZZO RICARDO

Procurador do Trabalho

“RAZÕES DE RECURSO ORDINÁRIO”

ACPCiv 0010272-80.2020.5.15.0108

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: ROQUEVILLE – VEÍCULOS, PEÇAS E SERVIÇOS LTDA.

**Colenda Câmara,
Eméritos Julgadores,
Douto (a) Procurador (a),**

Conforme se verifica, a r. sentença proferida (id e53b9ce) não acolheu a pretensão ministerial, mostrando-se necessária a interposição do presente recurso, para a reforma parcial do julgado, conforme razões aduzidas na sequência.

1 – Do cabimento do recurso e da tempestividade

Dispõe o artigo 895, I, da CLT:

Art. 895. Cabe recurso ordinário para a instância superior:

I – das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos, no prazo de 8 (oito) dias.

Pois bem. Na hipótese em exame, trata-se decisão definitiva proferida (sentença) pelo julgador em primeira instância, no bojo de Ação Civil Pública, na qual o MPT foi parcialmente sucumbente, pelo que se mostra plenamente cabível o manejo do Recurso Ordinário.

De igual modo, verifica-se que o MPT foi intimado, via notificação PJ-e id f7f8207, de 02.09.2022. Assim, tem-se por tempestivo o recurso ordinário interposto nesta data.

Por fim, no que toca ao preparo, tem-se que o MPT é isento de custas ao demandar no Judiciário Obreiro (CLT, art. 790-A, II), além do que, na ação civil pública, via de regra, não há pagamento de dispêndios processuais (LACP, art. 18 e CDC, art. 87).

2 – DAS CONSIDERAÇÕES INICIAIS

2.1 – DA DENÚNCIA E DOS DEPOIMENTOS

Em considerações iniciais, citam-se trechos da denúncia e dos depoimentos que amparam a pretensão ministerial veiculada por meio desta ação, apenas para que não se perca de vista a gravidade dos fatos e a necessidade de que Judiciário Trabalhista atue para coibir a prática do assédio moral no meio ambiente de trabalho da Requerida:

“Destrato (*sic*) no que tange a um tom de voz favorável e o uso de palavrões como ‘**vai tomar no cu dele**’ (trecho da denúncia encaminhada ao MPT-id 2f35f43).

“**Suas biscates, chifrudos, seus cornos, vai tomar no cu, filha da puta, porra, caralho, sua feia, sua gorda, você vem mal arrumada** (trechos de depoimento de Fernanda Santos prestado ao MPT por ocasião da denúncia – id 56ca873)

“que nessas situações a Sra. Dalva normalmente chamava a Sra. Fernanda de **“biscate (...)”**”.

“(...) que a Sra. Dalva era uma pessoa **“meio explosiva”**; que era uma pessoa **grossa**, que elevava o tom de voz (...) Que **ouvida a Sra. Dalva chamar os colegas de ‘lerdo’**, que o tom da Sra. Dalva era agressivo nessas situações; que em determinada ocasião ouviu uma discussão entre a Sra. Dalva e uma colega de trabalho de nome Thyelen e que essa colega estava chorando em razão do tratamento recebido (...) trechos do depoimento de Amanda – id e5e955e.

“que a Sra. Dalva **havia a chamado de ‘biscate’ de forma séria e direta informando que se a Sra. Fernanda não estivesse contente era para pedir as contas; que o ambiente de trabalho era muito pesado**, na parte de faturamento, visto que **as pessoas sempre estavam muito agitadas e o depoente atribui essa situação pelo jeito que a Sra. Dalva tratava os trabalhadores**; ninguém podia se abrir para tratar dessas questões (...)” trecho do depoimento de Sérgio Ricardo – id 2a55761.

“(...) que o relacionamento com a Sra. Dalva era comum, **mas que ela possuía um temperamento ‘difícil’**; que em algumas conversas com a Sra. Dalva ela elevava o tom de voz; **que o depoente se sentia constrangido pela forma como era tratado; (...) que presenciou a Sra. Dalva destratando outros colegas de trabalho de forma antiética; (...) que via as pessoas nervosas; que o ambiente de trabalho era muito pesado...**” trecho do depoimento de William – id 679df42.

2.2 – DA POSTURA DA EMPRESA

Conforme se verifica, embora notória a situação em seu meio ambiente laboral, e conquanto este fosse o comportamento esperado, preferiu a empregadora Reclamada adotar postura negacionista em relação a qualquer ilegalidade que pudesse estar sendo praticada contra seus empregados.

Digno de nota que, na citada “pseudoapuração” interna que o proprietário da empresa- Sr. Jorge – documentou nas atas id 109af42, **para**

demonstrar que teriam sido adotadas providências por ocasião da instauração do Inquérito Civil, fica evidente que:

1. O proprietário direcionou os depoimentos, ao mencionar que a testemunha desejava prestar esclarecimentos a respeito das **das falsas declarações** feitas por ex-funcionários junto ao Ministério Público do Trabalho, e, ainda, ao fazer consignar que: “A respeito **das insinuações** feitas em relação à Sra. Dalva, **não obstante reconheça a improcedência das mesmas...**”.

2. O proprietário nitidamente tenta desqualificar as declarações sobre assédio, ao fazer constar que: “**quem assim entendeu**”, ou seja, que a Sra. Dalva teria se dirigido a empregados de forma desrespeitosa, “**tem problemas pessoais**”.

Assim, é importante se ter em mente que, para além do assédio moral, há uma postura da concessionária de veículos, manifestada por seu proprietário, no sentido de validá-lo como instrumento de gestão e, bem assim, de desqualificar (como fraco, de anormal suscetibilidade) quem se proponha a questioná-lo.

Por certo, tal postura desponta nítida quando se extrai da própria contestação **elementos da política empresarial**:

“**Reprender funcionário** que erra no trabalho, com o intuito de melhorar a qualidade dos serviços que presta para mantê-lo em seus quadros, **não é e nunca foi assédio moral**”.

“No entanto, não se pode admitir que, a fim de evitar dissabores, se permita que funcionários com mau desempenho continuem trabalhando do mesmo modo sem que lhes seja **firmemente chamada a atenção** (pág. 18 da contestação).

“Então, igualmente não pode ser considera da assédio moral a conversa franca e transparente da chefia **com pessoas de anormal suscetibilidade, que não se adaptam à realidade do mercado e do negócio e às diferenças entre as pessoas, muitas vezes criando dificuldades de relacionamento interpessoal, que não se esforçam para compreender e trabalhar em prol da empresa**, de seus pares e muitas vezes de si próprio” (fl. 19 da contestação).

Desta feita, aflora dos autos que a empresa demandada não só tem conhecimento como também entende como necessária tal prática — que caracteriza assédio moral —, inclusive procedendo de modo **a culpabilizar os empregados que dela são vítimas**.

Por certo, cumpria à empresa Ré, ante qualquer suspeita de assédio moral praticado por pessoa que detinha poderes de gestão, interferir de forma efetiva para fazer cessar as reprováveis condutas abusivas, **dado o dever do empregador em manter hígido o ambiente de trabalho, zelando pela convivência harmoniosa de seus empregados, em salvaguarda à dignidade da pessoa humana, como se conduz em um Estado democrático de Direito** (art. 1º, incisos III e IV, da CF/88).

2.3 – DA SENTENÇA

Em que pese a prática do assédio moral seja uma realidade no meio ambiente laboral da Requerida, que, em vez de atuar para combatê-lo, estimula-o como mecanismo de gestão, a r. sentença proferida nos autos houve por bem julgar improcedente os pleitos ministeriais, pautando-se, dentre outros argumentos que serão rechaçados de forma articulada abaixo, no fundamento nuclear de que *“não é possível extrair-se dos depoimentos uma estratégia de dominação e submissão dos empregados através de stress ou terror psicológico e que as “características da personalidade da agressora são extraídas de contexto conflitivo e ambíguo”, a demonstrar mais a ausência de treinamento e de capacidade de liderança do que ânimo doloso de dominação.*

2.4 – DOS IMPACTOS NEGATIVOS DA SENTENÇA PROFERIDA E DA VIOLAÇÃO AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO SUFICIENTE (PROPORCIONALIDADE)

Conforme se verifica, a empresa Recorrida é uma concessionária de veículos com grande visibilidade na cidade de São Roque, interior de São Paulo, de modo que a resposta do Judiciário para esse caso, materializada na sentença, possui grande impacto e efeito pedagógico nas relações de trabalho que ali se estabelecem, ou seja, possui o condão de contribuir, ou não, para que tais relações sejam sadias e harmoniosas.

Nessa linha, na medida em que uma sentença proferida pelo Judiciário Trabalhista, como a que ora se combate, chancela o mau comportamento

do empregador, **amenizando os seus nefastos efeitos para os trabalhadores**, acaba por desestimular boas práticas empresariais e validar o assédio como mecanismo de gestão, fazendo letra morta ao disposto nos incisos II e IV do artigo 1º da CLT, que dispõe que constituem fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

De bem ver que, ao negar a pretensão ministerial, chancelando a conduta do empregador, que se expressa por ofensas e xingamentos do tipo “**biscates, chifrudos, seus cornos, vai tomar no cu, filha da puta, porra, caralho, sua feia, sua gorda**”, está-se trivializando a má gestão, a **gestão pautada na violência psicológica**, o que, definitivamente, não se pode conceber.

Com efeito, a Constituição Federal preza a livre iniciativa e legítima o sistema capitalista de produção, **mas exige**, em contrapartida, o compromisso de todos para o alcance do bem comum, o que passa **pela observância da função social da empresa**, dos valores sociais do trabalho e **respeito à dignidade do ser humano que labora**, não dos meios de produção (artigo 1º, III e IV, artigo 3º, I, artigo 4º, II, artigo 5º, artigo 6º e artigo 170, da CRFB).

Nessa perspectiva, inevitável reconhecer-se, de logo, que a r. sentença proferida consubstancia clara violação ao princípio da proteção suficiente e à própria ordem jurídico-trabalhista, na medida em que, por força de seus termos, o Estado-juiz **negou** aos trabalhadores que se ativam ou venham a se ativar na Requerida a tutela adequada (inibitória) para assegurar um meio ambiente de trabalho saudável, bem assim **privou** toda a coletividade de trabalhadores da justa reparação pelos danos morais coletivos experimentados em razão da conduta da Ré.

Assim, o MPT espera, confiante, a reforma da sentença, conforme razões a seguir expostas:

3 – DAS RAZÕES PARA A REFORMA DA SENTENÇA

Conforme se verifica, apesar de suficientemente provado o temperamento explosivo, a incontinência verbal, a prática de ofensas e toda sorte de abusos por parte da gestora Dalva contra os empregados a ela subordinados, inclusive com o apoio e a conivência do proprietário da empresa, o d. julgador houve por bem considerar que tais práticas não configuram

assédio moral e que, portanto, os trabalhadores não merecem a proteção reclamada por meio dessa ação.

Contudo, evidente que se trata de uma interpretação equivocada, já que, diversamente da fundamentação, “**a falta de urbanidade e a agressividade gestual e fonética da senhora Dalva**” constituem atitudes inconcebíveis em um meio de trabalho sadio e, não emergem apenas de “**modo indireto e pela memória dos depoentes**, mas estão sim, latentes, como traumas para os ex-empregados ouvidos como testemunhas e ainda atormentando os atuais, que a ela continuam subordinados.

Assim, por certo que a r. sentença reclama censura.

3.1 – DA INVOCADA AUSÊNCIA DA OITIVA DA GERENTE DALVA E DO PROPRIETÁRIO DA EMPRESA- DA INSUBSISTÊNCIA DA FUNDAMENTAÇÃO

Embora, tal fundamentação tenha sido lançada mais ao fim da sentença, tem-se por necessário que a citada ausência de oitiva da gerente Dalva e do proprietário da empresa, Jorge, seja rebatida primeiramente, a fim de que se demonstre o completo equívoco em que se assenta o decreto de improcedência.

Pois bem. A fim de encorpar a fundamentação lançada na sentença, no sentido de que não havia elementos para caracterizar a conduta de Dalva como assédio moral, disse o julgador:

“Aliás, a falta de urbanidade e a agressividade gestual e fonética da senhora Dalva emerge de modo indireto e pela memória dos depoentes, **já que o parquet e a Requerida desinteressaram-se da oitiva da senhora Dalva e mesmo do proprietário da Requerida**, que parece devotar elevado grau de confiança na gestora (...).”

Todavia, embora o MPT não tenha considerado apropriado ouvir a pessoa indicada como assediadora no bojo do Inquérito Civil, uma vez que, dada a gravidade da situação relatada, optou por judicializar imediatamente a questão, o fato é que a gerente Dalva foi, sim, ouvida em juízo **e indagada pelo MPT** (https://trt15-jus-br.zoom.us/rec/share/u5COO1-uXuaJvO2Sh6_Dyga9HYtCZ1EAXluLq4KzWuLCMyord9oOydeuS2INouD.cRNu1kGsTudI7IHc?startTime=1652126780000).

Ocorre que as declarações de Dalva, consubstanciadas em **negativa geral** da conduta de assédio, além da confiabilidade reduzida — já que referentes aos atos de sua própria gestão na empresa —, em nada contribuíram para o esclarecimento dos fatos trazidos ao Judiciário.

Aliás, a única contribuição da gestora Dalva, **dada a partir de questionamento formulado pelo MPT**, foi no sentido de desqualificar as declarações de outra testemunha arrolada pela Reclamada, Luis Henrique Faustino, que havia tentado forçar uma proximidade com os fatos em relação de seu longo tempo de serviços na empresa, mas que foi desmentido pela própria Dalva, que indagada sobre quem laborava nas proximidades de sua sala à época dos fatos relatados, foi categórica na afirmação:

“... trabalha o setor administrativo, que é o Ricardo e, **atualmente**, o Luis Henrique.”

Dessa forma, ao catapultar o testemunho de Dalva como prova de relevo para se aferir seu temperamento difícil, sua falta de urbanidade, agressividade gestual e fonética, o d. julgador incorreu em dois equívocos que não podem ser validados. O primeiro ao considerar que ela não teria sido ouvida, quando de fato, o foi. A duas, quando se sabe, pela praxe, que dificilmente ela iria assumir as práticas que lhe são imputadas.

Para mais, melhor sorte não socorre o fundamento calcado na ausência de oitiva do diretor e proprietário da empresa, Sr. Jorge.

Conforme já mencionado acima, o citado diretor não só apoia como incentiva a conduta de Dalva, sendo certo que, nessa toada, seu testemunho em nada contribuiria para a elucidação dos fatos, uma vez que dificilmente confirmaria que seu *modo particular de fazer gestão* não está adequado.

Para mais, pululam dos autos testemunhos que confirmam que a forma como a Sra. Dalva trata os empregados é **reflexo da forma de ser do proprietário da empresa**, o que evidencia que a fundamentação utilizada pelo julgador, nesse particular, não se sustenta.

3.2 – DA INVOCADA AUSÊNCIA DE ESTRATÉGIA DE DOMINAÇÃO E SUBMISSÃO DE EMPREGADOS ATRAVÉS DE STRESS OU TERROR PSICOLÓGICO/ AUSÊNCIA DE ÂNIMO DOLOSO DE DOMINAÇÃO

Segundo Mauricio Godinho Delgado, “o assédio moral é a conduta reiterada no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo,

seja por meio de atos, gestos, que vise ao enfraquecimento da vítima ou ao seu desequilíbrio emocional”.

Ainda segundo o citado doutrinador, o assédio moral se dá com condutas como deterioração das relações de trabalho, isolamento do trabalhador do ambiente de trabalho, violação da dignidade e do respeito ao trabalhador e por violência verbal ou física.”

Como se nota, o simples confronto dos dizeres da gerente Dalva, reproduzidos pelos ex-empregados, amolda-se com facilidade à figura descrita acima como assédio moral, não sendo necessário o mínimo esforço dialético para se chegar a tal conclusão.

Assim, diversamente do que entendeu o julgador, não é necessário que fique evidenciado, ou provado, que a conduta seja uma estratégia de dominação ou de terror ou stress psicológico, uma vez que o assédio moral se consuma com a violência reiterada, com comportamentos que degradam o meio ambiente de trabalho, e isso restou satisfatoriamente demonstrado nos autos.

Além disso, é importante destacar que, nesse caso específico, embora o julgador tenha tentado amainar as repercussões negativas da conduta da gerente Dalva, qualificando-a mais como *ausência de treinamento e de capacidade de liderança do que ânimo doloso de dominação*, o fato é que isso não se presta a afastar o assédio moral, tampouco a neutralizar seus efeitos nocivos e de adoecimento no meio ambiente de trabalho.

Nesse ponto, por certo que ao considerar que xingamentos e ofensas como “*suas biscates, chifrudos, seus cornos, vai tomar no cu, filha da puta, porra, caralho, sua feia, sua gorda, você vem mal arrumada*” possam se situar apenas no campo da falta de treinamento é postura que, *data maxima venia*, não condiz com a resposta que se espera do Poder Judiciário, sobretudo no exercício de seu papel de pacificação social.

Para mais, de qualquer modo, o argumento do julgador não se sustenta, uma vez que, na situação dos autos, está evidente que a conduta da assediadora não só é aceita como estimulada pelo empresa, no que

inevitavelmente se converte em instrumento de dominação e de quebra de resistências pelo medo e pelo terror psicológico.

No ponto, é de se destacar que o proprietário da empresa, Sr. Jorge, em vez de atuar para coibir tal conduta, a valida, tanto que o próprio julgador mencionou na sentença:

“(...) do proprietário da Requerida, que parece **devotar elevado grau de confiança na gestora.**” (grifamos)

Aliás, tal conduta se revela cristalina em excertos de declaração, trazida com a contestação (id 109af42), **firmada pelo proprietário da empresa:** (...)

De bem ver que, na citada declaração, reproduzida na contestação **para demonstrar que teria havido apuração interna dos fatos por ocasião da instauração do IC,** fica evidente que:

1. O proprietário direcionou os depoimentos, ao mencionar que a testemunha desejava prestar esclarecimentos a respeito das **das falsas declarações** feitas por ex-funcionários junto ao Ministério Público do Trabalho, e, ainda, ao fazer consignar que: “A respeito **das insinuações** feitas em relação à Sra. Dalva, **não obstante reconheça a improcedência das mesmas...**”
2. O proprietário nitidamente tenta desqualificar as declarações, ao fazer constar que: **“quem assim entendeu”**, ou seja, que a Sra. Dalva teria se dirigido a empregados de forma desrespeitosa, **“tem problemas pessoais”**.

Assim, é de rigor a reforma da sentença, a fim de impedir que as práticas ilícitas — assédio/intimidação — tão comuns no meio ambiente laboral da Requerida, e admitidas como instrumento de “boa” gestão, passem despercebidas, ou que é pior, sejam chanceladas pelo Poder Judiciário.

De se reforçar que, não bastasse todo o arcabouço jurídico interno a recomendar a adoção de medidas eficazes para a salvaguarda da saúde (incluindo a mental) de seus trabalhadores, a recomendação n. 97 da OIT assegura que é ônus do empregador adotar as medidas apropriadas para que as condições gerais de trabalho **assegurem proteção suficiente à saúde e integridade física dos trabalhadores.**

3.3 – DA INVOCADA AUSÊNCIA DE FATOS QUE SE RELACIONAM AO ADJETIVO UTILIZADO EM DESFAVOR DA EMPREGADA FERNANDA/ DA NÃO IDENTIFICAÇÃO DOS “SERES HUMANOS” QUE TERIAM PRESENCIADO A OFENSA

Segundo a sentença, colhe-se do depoimento de Fernanda Silva dos Santos que **ela era humilhada na frente de outros empregados** e que a perpetradora das ofensas era a gestora Dalva.

Ainda segundo consta do julgado, a testemunha Amanda leu e reconheceu seu relato ao parquet, **onde narrou aspectos da personalidade da senhora Dalva dos Santos, descrevendo-a como enérgica, severa, explosiva e agressiva.** Também relata dois eventos relevantes: **uma ofensa a honra subjetiva da senhora Fernanda, chamando-a por atributo de mulher volúvel e disponível (biscate, de quem se oferta para outrem, atributo de quem é biscateira.**

Todavia, para afastar o assédio, indagou o julgador: **quais fatos se relacionam com o adjetivo utilizado? Quem são os seres humanos que teriam presenciado tais ofensas a sua honra subjetiva?**

Ora, uma simples análise dos autos é capaz de esmaecer o argumento inicial calcado nessas indagações subjetivas e desconectadas da realidade. Tal se afirma, haja vista que, em juízo, Amanda e William **ratificaram** os testemunhos prestados na fase de Inquérito, os quais se apresentam harmônicos e coesos no sentido de que a gerente **Dalva possui temperamento difícil e trata os empregados de forma abusiva e desrespeitosa.** Confira-se:

(...)

Além disso, importante registrar que, embora não tenha sido ouvida em juízo, o que no contexto não deve ser concebido como uma negação dos fatos, **mas sim como uma recusa até natural à revitimização,** o testemunho da empregada Fernanda da Silva Santos Lima, juntado no id 56ca873, e referenciado na inicial, desponta, diversamente do que entendeu o d. julgador, como **prova irrefutável da prática de assédio moral no meio ambiente de trabalho da Requerida.**

Como se pode observar do aludido depoimento, Fernanda laborou na Requerida, na função de auxiliar administrativa, no período de **2012 a**

2018, estando diretamente subordinada à gerente Dalva e sendo, pois, vítima de suas grosserias e ofensas, como destacado na reprodução abaixo:

(...)

Destaque-se que Amanda, **em depoimento integralmente ratificado**, afirmou ter presenciado os xingamentos sofridos (e referenciados) por Fernanda. Confira-se:

(...)

Cite-se ainda, como mera referência, que o ex-empregado Sérgio, que trabalhou na empresa de 2015 a 2017, ouvido por duas vezes no curso do Inquérito Civil (id 2a55761), afirmou ter presenciado a empregada Fernanda chorando em razão das ofensas perpetradas pela gerente Dalva:

(...)

Nesse cenário, tem-se que a condição estabelecida pelo julgador, para a caracterização do assédio “ descrição dos fatos que se **“relacionam com o adjetivo utilizado”** mostra-se completamente descabida, uma vez que, a toda evidência, a violência psicológica consuma-se com as ofensas praticadas no meio ambiente de trabalho.

A título de exemplo, tomando-se por base um dos adjetivos depreciativos usados pela assediadora — **BISCATE** — o qual o julgador tentou amainar a carga pejorativa com a definição de “*atributo de mulher volúvel e disponível*” — foi sim, proferido, diversas vezes, **com a intenção de ofender a honra subjetiva e a dignidade da trabalhadora em seu meio ambiente de trabalho.**

No ponto, digno de nota que o adjetivo “biscate”, que julgador correlacionou com a definição inserida no dicionário para retirar-lhe a carga negativa, constitui em nossa cultura **uma grave ofensa contra a mulher**, contra sua honra, e é capaz, sim, de ofendê-la, de humilhá-la e de causar-lhe danos psíquicos, razão pela qual é inadmissível que seja concebido, como constou na sentença, como um tratamento dado por alguém que apenas “*não possui treinamento adequado*” ou “*capacidade de liderança*”

No mesmo passo, o segundo questionamento do qual lançou mão o julgador: “*Quem são os seres humanos que teriam presenciado tais ofensas a sua honra subjetiva?*”, verifica-se que, além de não se exigir testemunhas

para a prática do assédio, no caso em exame, elas existem, sim, e suas declarações são suficientes para que se possa ter certeza sobre as ofensas que foram capazes de ofender a honra da empregada Fernanda, como bem descrito acima.

Para mais, nesse particular, diferentemente do que entendeu o juiz “a quo”, os fatos não se envolvem **apenas** “a dimensão individual da proteção à personalidade da senhora Fernanda, diretamente ofendida pela gerente-geral”, mas os demais empregados que são subordinados à gerente Dalva e a própria coletividade de trabalhadores.

Assim, por certo que, nesse perspectiva, a sentença padece de censura, pois resumiu ao universo de apenas uma trabalhadora a postura insustentável de uma gerente, que optou por fazer uso da violência psicológica como mecanismo de gestão.

Apenas para que não parem dúvidas, para além de relatar as agressões sofridas, Amanda também relatou ter presenciado a colega Thyelen chorando em razão do tratamento recebido: (id e5e955e): (...)

No mesmo passo, o ex-empregado Sérgio Ricardo, relatou situações de agressão envolvendo a colega Fernanda e também uma outra empregada, de nome Daiane. Confira-se (id 2a55761): (...)

Assim, apenas do que foi possível contabilizar, figuram com vítimas do assédio: FERNANDA, THYELEN DAIANE, AMANDA, WILLIAM... Quantas mais serão necessárias para que se compreenda que o assédio moral, no caso, transcende a figura de um único empregado e merece a tutela do Poder Judiciário no âmbito dessa ação coletiva?

3.4 – DA INVOCADA AUSÊNCIA DE “RELEVANTE INDÍCIO A JUSTIFICAR O ESTABELECIMENTO DE NEXO DE CAUSALIDADE ENTRE AS IMPUTAÇÕES À REQUERIDA E AS CONDUTAS DA PREPOSTA QUE POSSAM SER REFERENCIADAS NO TEMPO E ESPAÇO”

De igual modo, sem o menor amparo a fundamentação do julgador no sentido de “não se verifica relevante indício a justificar o estabelecimento de nexo de causalidade entre as imputações à requerida e condutas da preposta que possam ser referenciadas no tempo e espaço, elementos fundamentais para a construção de uma causa de pedir (...)”.

Ora, ressaltando evidente dos autos que, no caso, a prática de assédio moral organizacional, imputada à Requerida, está diretamente relacionada à conduta da preposta, a gerente Dalva, que com a conivência e incentivo do dono do estabelecimento, instituiu uma estratégia de gestão pautada na humilhação, no constrangimento e na depreciação dos empregados.

De bem ver que a telefonista Amanda Carolina, que trabalhou na empresa **como subordinada direta de Dalva** (2014 a 2016), destacou dois episódios em que foi constrangida e humilhada na frente dos colegas. O primeiro, em decorrência do controle para uso do banheiro, no qual foi advertida pela chefe sobre o tempo que ali havia permanecido. O segundo, em razão de uma ligação telefônica para contato com um banco, que, por se mostrar infrutífera, rendeu-lhe uma ríspida advertência no sentido de que *“não era para sair do lugar enquanto não conseguisse a ligação”*.

No ponto, diversamente da forma como concebeu o julgador, o assédio aqui, não se configurou pelo cerceamento de uso do toailete para a satisfação de necessidades fisiológicas, mas sim pela falta de respeito, de urbanidade, pelo comportamento agressivo e constrangedor dirigido à trabalhadora no momento em que retornava do banheiro.

No mesmo passo, o motorista William, que, além de ratificar o testemunho prestado no MPT, rememorou que, no período trabalhado na empresa (2015 a 2017), com frequência presenciava colegas de trabalho chateados em razão da postura da gerente Dalva, bem assim relatou situação que, na época, o fez chorar, referindo-se à advertência verbal recebida da chefe, em razão de sua situação econômica precária ter se tornado pública e mobilizado colegas de trabalho para a arrecadação de valores para auxiliá-lo.

Digno de nota que aqui também o assédio se consumou pelo tratamento indigno, já que o trabalhador foi censurado e advertido sem ao menos ter dado causa à mobilização dos colegas, que ouviram uma conversa privada, em seu momento de almoço, e decidiram se reunir para auxiliá-lo financeiramente.

Vejam, Excelências, que a suposta oferta de ajuda de Dalva não ameniza a crueldade do tratamento por ela dado à situação, tanto que, indagado a respeito do meio ambiente laboral da Requerida, William afirmou categoricamente que **já se sentiu humilhado, que já chorou** e, o mais importante, que se sentia **constrangido** pela forma como era tratado.

Assim, é de se concluir, pois, que, no caso, não se está diante de **mero aborrecimento cotidiano ou de cobranças de metas plausíveis atinentes ao mercado de trabalho**, como entendeu o julgador, mas sim de conduta abusiva e habitual- de tratamentos grosseiros, gritos, xingamentos e humilhações — capaz de causar abalo emocional e danos à saúde psíquica dos trabalhadores.

No ponto, convém registrar que, no termo de declarações juntado pela Requerida em sua contestação, consta que, por ocasião do surgimento das denúncias, **que a empregadora já qualificava como infundadas**, a questão do **temperamento irascível** de Dalva despontou, embora, na ocasião, as testemunhas tenham tentado “amenizar” dizendo que ela fazia comentários **para si mesma, para desabafar**. Confira-se (id 109af42): (...)

Assim, Excelências, por óbvio que a fundamentação da qual lançou mão o julgador, nesse particular, não se sustenta, razão pela qual a reforma da sentença objurgada é medida de rigor.

3.5 – DA INVOCADA AUSÊNCIA DE IDENTIFICAÇÃO DE FATOS E DE PESSOAS QUE PERMITAM AO JUÍZO FAZER QUALQUER VALORAÇÃO SOBRE QUEM E EM QUE CIRCUNSTÂNCIA A SENHORA DALVA TERIA PROFERIDO PALAVRAS DE BAIXO CALÃO

Considerando tudo o que já se expôs no presente RO, verifica-se que o fundamento utilizado pelo julgador, acerca da ausência de identificação de fatos e de pessoas que permitam ao juízo exercer juízo de valor sobre quem e em que circunstância a gerente Dalva teria proferido palavras de baixo calão, destoa completamente da prova dos autos.

Embora redundante, mas a propósito da indagação sobre ***QUEM***: cite-se que, conforme depoimentos colacionados, foram ofendidos pela gerente Dalva: (...)

Além disso, a propósito da fundamentação calcada em ***QUAIS FATOS*** e ***EM QUE CIRCUNSTÂNCIAS*** a Sra. Dalva teria proferido palavras de baixo calão, não restam dúvidas acerca do nexos de causalidade do qual ressentiu-se o julgador.

Com efeito, está escancarado nos autos que a relação entre as vítimas do assédio e a gerente Dalva era de subordinação, de modo que a violência psicológica relatada nos autos está intimamente vinculada à relação de trabalho entre gerente/subordinados e ocorreu no meio ambiente de trabalho.

No ponto, de se destacar que, embora tenha o julgador mencionado que não existem dados sobre metas fixadas e exaustivamente cobradas dos empregados, o fato é que se demonstrou, de forma cabal, que a relação entre gerente-subordinados é marcada pelo abuso, pela cobrança traduzida em forma de xingamentos, em ofensas, e que **mina a boa relação entre o gestor e os trabalhadores**.

Assim, pede-se vênia, mas é preciso repetir que, ao proferir ofensas como “**Suas biscates, chifrudos, seus cornos, vai tomar no cu, filha da puta, porra, caralho, sua feia, sua gorda, você vem mal arrumada**”, a gestora desqualifica seus empregados, subjugando-os pelo terror psicológico.

Para mais, a despeito da tentativa do julgador de suavizar o comportamento da gestora Dalva, é fato que sua conduta tem sido capaz de deteriorar as relações de trabalho no âmbito da concessionária Roqueville, e isso, com a devida vênia, não pode ser chancelado pelo Poder Judiciário.

3.6 – DA INVOCADA AUSÊNCIA DE ELEMENTOS QUANTITATIVOS DA GESTÃO POR STRESS DESTINADA AO CUMPRIMENTO DE METAS

Por fim, tal como as anteriores, verifica-se que não subsiste o fundamento de improcedência fundado na *ausência de elementos quantitativos da gestão por stress destinada ao cumprimento de metas*, uma vez que, no caso, o assédio moral está caracterizado pela prática reiteradas de ofensas, de exposição a situações constrangedoras e humilhantes, capazes de causar danos à integridade psíquica dos trabalhadores.

Vejam, Excelências, que todos os depoimentos colacionados referem o **choro**, numa clara demonstração de que o ambiente de trabalho em questão é marcado pela hostilidade, pelo tratamento desrespeitoso e pela constante tensão psicológica.

De bem ver que, na cartilha publicada acerca do Tema, o E. TST⁽¹⁾ menciona que o assédio moral “é conceituado por especialistas **como toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se por comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos que possam trazer danos à personalidade, à dignidade ou à integridade física e psíquica de uma pessoa, pondo em perigo o seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho** (grifamos).

(1) Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/55951/Cartilha+ass%C3%A9dio+moral/573490e3-a2dd-a598-d2a7-6d492e4b2457>. Acesso em: 08 set. 2022.

E ainda, que o assédio “É uma forma de violência **que tem como objetivo desestabilizar emocional e profissionalmente o indivíduo** e pode ocorrer por meio de ações diretas (acusações, insultos, gritos, humilhações públicas) e indiretas (propagação de boatos, isolamento, recusa na comunicação, fofocas e exclusão social)”

Assim, diversamente do que entendeu o julgador, a falta de indicadores objetivos de metas não esmaece a caracterização do assédio moral reportado nos autos, que se caracteriza, em especial, pelo temperamento explosivo, pelos xingamentos e pelas ofensas proferidas pela gestora Dalva, e que são vistos, aceitos e incentivados como boas práticas de gestão pela diretoria da empresa.

Nesse cenário, tem-se que a empresa se utiliza de tal estratégia organizacional desumana **PARA MELHORAR A PRODUTIVIDADE**, e isso — plenamente aferível pela prova dos autos — é intolerável em um Estado Democrático de Direito, que preza pela dignidade da pessoa humana, bem assim assegura o direito à saúde, ao trabalho e à honra.

Desta feita, pouco importa que não tenham sido declinados *os elementos qualitativos da gestão por stress*, já que, no caso, está evidente que a cultura de violência instituída na empresa visa a fazer com que os empregados sejam desestabilizados emocionalmente e se submetam passivamente às ordens da superiora, acreditando que as humilhações são normais e até aceitáveis no atual mercado de trabalho, altamente competitivo.

Aqui, pede-se vênia para repetir o trecho da contestação, que bem ilustra a sua política organizacional (do medo e da violência):

“Então, igualmente não pode ser considerada da assédio moral a conversa franca e transparente da chefia **com pessoas de anormal suscetibilidade, que não se adaptam à realidade do mercado e do negócio e às diferenças entre as pessoas, muitas vezes criando dificuldades de relacionamento interpessoal, que não se esforçam para compreender e trabalhar em prol da empresa**, de seus pares e muitas vezes de si próprio” (fl. 19 da contestação).

Nesses termos, mostra-se de rigor a reforma da sentença, a fim que o Poder Judiciário conceda proteção suficiente aos trabalhadores que se ativam na Requerida e, bem assim, a reparação à coletividade de trabalhadores, tão ultrajada pelos danos morais decorrente da atuação da Ré.

4 – DO PEDIDO DE REFORMA

Posto isso, o Ministério Público do Trabalho requer o provimento deste Recurso Ordinário, para o fim de se reformar a r. sentença proferida e se condenar a Requerida, na forma postulada na inicial.

Sorocaba-SP, 09 de maio de 2022.

GUSTAVO RIZZO RICARDO
Procurador do Trabalho

**Ação Civil Pública de n. 0010363-
24.2021.5.15.0016, Ajuizada pelo
MPT para Obter a Adequação do Meio
Ambiente do Trabalho e a Defesa do
Trabalho Seguro, em Face do Estado de
São Paulo, pelas Condições Degradantes
do IML — Instituto Médico-Legal de
Sorocaba**

Gustavo Rizzo Ricardo

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA
____VARA DO TRABALHO DE SOROCABA-SP**

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO — PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO, (...), com base nos artigos 127, *caput*, e 129, incisos III e § 1º, da Constituição Federal, artigos 5º, inciso I, 6º, inciso VIII, e 83, inciso I, da Lei Complementar n. 75/93, vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, propor a presente

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA
com pedido de tutela provisória de urgência**

em face do **ESTADO DE SÃO PAULO/SECRETARIA DE SEGURANÇA PÚBLICA/SUPERINTENDÊNCIA TÉCNICO-CIENTÍFICA**, (...), em razão de irregularidades trabalhistas constatadas no **INSTITUTO MÉDICO LEGAL DE SOROCABA**, (...), com fundamento nas razões de fato e de direito a seguir aduzidas:

1. DOS FATOS

No âmbito da Procuradoria do Trabalho no Município de Sorocaba — PRT da 15ª Região —, foi instaurado o Inquérito Civil n. 000774.2020.15.008/4, tendo em vista o recebimento de representação, repassada pelo Ministério Público de São Paulo, noticiando que, em diligência realizada nas dependências do Instituto Médico Legal de Sorocaba por deputado estadual, apurou-se que o local encontra-se em situação precária de higiene e conservação, de modo a colocar em risco a vida e a saúde dos trabalhadores que nele se ativam (Doc. 01).

De acordo com a representação, em visita ao local constatou-se déficit de pessoal para a composição das escalas e inadequação das instalações para o desempenho das atividades, em razão da inobservância de normas sanitárias e de segurança, conforme descrito na representação: (...)

Diante disso, nos autos do aludido Inquérito Civil, foi requisitada a realização de fiscalização pelo CEREST/Sorocaba, o qual, em regular inspeção, constatou a presença de inúmeras e graves irregularidades trabalhistas relacionadas ao meio ambiente laboral, a demandarem medidas urgentes, conforme descrição a seguir (Doc.02): (...)

Cabe destacar, no ponto, que a situação detectada no necrotério se mostra insustentável e denota a ausência de condições mínimas de trabalho, porquanto:

1. O esgoto encontra-se obstruído e com vazamentos;
2. A exaustão encontra-se em situação precária;
3. A tela de proteção de inseto encontra-se precária;
4. A ventilação encontra-se precária;
5. Não há captação e nem controle de líquidos e contaminantes (**o material produzido é despejado no sistema comum de esgoto, sem tratamento**).

De fato, a situação encontrada é tão grave que o CEREST pontuou, ao final do relatório de inspeção: (...)

Diante disso, estando evidente que o Requerido descumpra a legislação de regência, e não havendo perspectiva de ajustamento amigável da conduta, não restou alternativa ao MPT, a não ser o rápido ajuizamento da presente AÇÃO CIVIL PÚBLICA, a fim de resguardar os direitos e a segurança dos trabalhadores atuais e futuros que nele se ativam.

2. DO DIREITO

2.1. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

No caso em exame, cabe destacar que, em se tratando do cumprimento de normas concernentes ao meio ambiente de trabalho, o vínculo jurídico-administrativo dos servidores com o ente público não afasta a atribuição do MPT para o ajuizamento da ação, nem, tampouco, a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de ações relativas ao meio ambiente do trabalho.

Sobre o tema, a Súmula n. 736 do STF assim dispõe:

“Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”

Nesse passo, julgado do Colendo TST bem elucida a questão (RR-123-83.2015.5.11.0052):

“Verificando-se, pois, o efetivo descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, não se mostra razoável cindir diferenciar a competência jurisdicional para a análise do feito, em razão da situação jurídica das partes tuteladas. Além disso, em outro julgado, bem pontuou o TST acerca da questão (AIRR -128500-70.2013.5.13.0025): ‘A natureza do vínculo existente entre as partes, se estatutária ou celetista, não tem o condão de afastar a competência da Justiça do Trabalho, na medida em que a preservação do meio ambiente de trabalho afigura-se como um direito social (art. 7º, XXII, da Constituição Federal), e nessa condição, direito de todo e qualquer trabalhador’. Acrescentou que ‘o ambiente laboral em causa põe em risco não apenas os ocupantes de cargos públicos, mas todos os trabalhadores que ali prestam serviços — aí incluídos os terceirizados, cuja relação é estritamente celetista. Isto já seria suficiente para atrair a competência da Justiça do Trabalho’. 2. Não há justificativa jurídica ou faticamente plausível para cindir o meio ambiente em setores — celetista e estatutário. O ambiente de trabalho é um só e as diretrizes elementares e imperativas de segurança, saúde e higiene do trabalho aplicam-se a todos aqueles que laboram no recinto público, não guardando relevância a qualificação do vínculo jurídico que possuem com o ente público tomador dos serviços. O que se tutela na presente demanda é a higidez do local de trabalho e não o indivíduo trabalhador em si — e esta é a razão pela qual a qualificação ao vínculo jurídico que ostenta é irrelevante. 3. Dessarte, não há como conferir outra solução à lide, que não a de considerar a Justiça do Trabalho competente para as ações alusivas ao meio ambiente do trabalho. Inteligência da Súmula n. 736 do STF. Precedentes. Intacto o art. 114, I, da Constituição Federal.”

Assim, importante destacar que o E. STF firmou entendimento no sentido de que o artigo 83, III da LC n. 75/93, interpretado em consonância com os artigos 114, I e IX e 129 da CRFB/88, confere legitimidade ao Ministério Público do Trabalho e competência à Justiça do Trabalho quando estiver em discussão o “*respeito irrestrito às normas de proteção ao trabalho*” (RE 206.220), como no caso dos autos em epígrafe.

Com efeito, as Convenções ns. 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho – ratificadas pelo país -, são expressas no sentido de que as normas sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho se aplicam a todas as atividades econômicas e a todos os ambientes do trabalho, **inclusive aos trabalhadores da Administração Pública**:

Convenção n. 155 da OIT: (...)

Convenção n. 161 da OIT: (...)

Assim, patente, a competência da Justiça Laboral para apreciar e julgar a presente causa, a qual versa sobre descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, saúde e higiene dos trabalhadores que se ativam no Instituto Médico Legal de Sorocaba.

Para mais, cabe destacar que, especificamente em relação a servidores lotados no IML, mesma situação dos autos, o TST decidiu que a Justiça do Trabalho é competente para a causa (RR 733-77.2013.5.03.0138). Confira-se:

A) RECURSO DE REVISTA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE DO JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO EM FACE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. DESCUMPRIMENTO REITERADO DE NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ABRANGÊNCIA DE TODOS OS TRABALHADORES, INCLUSIVE DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS. MATÉRIA EMINENTEMENTE TRABALHISTA. SÚMULA N. 736 DO STF. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 3. CONTINÊNCIA. LITISPENDÊNCIA PARCIAL RECONHECIDA PELA ORIGEM. A presente ação civil pública tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Estado de Minas Gerais, das normas relativas à segurança e medicina do trabalho, além de afastar as condições precárias em que funciona o prédio do Instituto Médico Legal. Tais medidas constituem direito constitucionalmente assegurado tanto aos trabalhadores regidos pela CLT quanto àqueles submetidos ao regime estatutário, conforme o disposto nos arts. 7º, XXII, e 39, § 3º, da CF. Frise-se que não está em discussão a natureza do vínculo empregatício, que não tem relevância para

o objeto da presente ação. Situação, portanto, distinta da examinada pelo STF na ADI 3.395-6, para a qual a definição da competência jurisdicional decorre da natureza do regime jurídico: se celetista ou estatutário. Nessa linha de raciocínio, tem aplicação à hipótese dos autos a Súmula n. 736 do STF. Julgados desta Corte Superior. Portanto, insere-se no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho a apreciação e julgamento de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, mediante a qual se formulam pedidos relativos à adequação do meio ambiente de trabalho em face de ente público para todos os trabalhadores, independente do vínculo jurídico laboral, inclusive para os servidores estatutários.

4. ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.

5. LEI ORÇAMENTÁRIA. ESSENCIALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. Nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei n. 13.015/14, a transcrição dos fundamentos em que se identifica o prequestionamento da matéria impugnada constitui exigência formal à admissibilidade do recurso de revista. Havendo expressa exigência legal de indicação do trecho do julgado que demonstre o enfrentamento da matéria pelo Tribunal Regional, evidenciando o prequestionamento, a ausência desse pressuposto intrínseco torna insuscetível de veiculação o recurso de revista.

6. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VISAM À ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. EFETIVIDADE DE DIREITOS SOCIAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. O Direito do Trabalho é campo decisivo no processo de inserção trabalhista no universo geral do Direito, tendo a Constituição da República firmado o conceito e a estrutura normativos de Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho. Resta claro, portanto, que a eliminação das condições precárias presentes no prédio do Instituto Médico Legal do Estado de Minas Gerais vem violando direitos básicos conferidos a seus trabalhadores é medida de manifesto interesse ao Direito do Trabalho e, com igual razão, afeto ao campo de atuação do Ministério Público do Trabalho. A atuação do Poder Judiciário, em caso de omissão do administrador público para a implementação de políticas públicas

previstas na CF, insere-se na competência material da Justiça do Trabalho, a quem cabe cumprir o estratégico objetivo de cimentar as balizas de atuação dos distintos atores sociais e estatais, assegurando a efetividade da ordem jurídica de Direito Material, nas hipóteses disciplinadas no art. 114, I a IX, da CF. Julgados do STF. (...) Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (RR TST-RR-733-77.2013.5.03.0138)

2.2. DO DIREITO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO HÍGIDO, SEGURO E SAUDÁVEL: DIREITO HUMANO E FUNDAMENTAL

A Constituição da República, em seu art. 7º, XXII, reza que são direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais, dentre outros: “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene segurança”.

Em realidade, mesmo antes, seu art. 1º, informa constituir-se a República Federativa do Brasil em Estado Democrático de Direito, tendo como fundamentos, entre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

Também o art. 196 toca a matéria, ao assegurar a saúde como direito de todos e dever do estado, tendo aplicação combinada com o art. 200, que atribui ao SUS (sistema único de saúde) competência para executar, dentre outras ações, as de saúde do trabalhador e colaborar na proteção ao meio ambiente, nele compreendido o do trabalho – percebe-se, então, a clara opção do constituinte pela tutela prioritária da saúde e do meio ambiente do trabalho hígido e seguro.

Ainda, a interpretação sistemática dos arts. 6º, 7º, XXII, 196 e 225, V, da Constituição da República, não deixa dúvidas de que a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho foram alçados a direito social de natureza constitucional. Tenha-se por claro, de logo, que a interpretação sistemática dos arts. 1º e 170 da Carta Constitucional já autorizaria esta conclusão, exatamente por ser o princípio da dignidade da pessoa humana a mola propulsora da compreensão normativa, notadamente no que tange à segurança e à saúde dos trabalhadores em face do atual mercado de trabalho.

Por outro lado, digno de registro que o Brasil é signatário da Convenção n.155 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que impôs aos membros que a firmaram a implantação de uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, estabelecendo, notadamente, obrigações a serem cumpridas pelas empresas (artigos 16 a 21).

Especificamente no que se refere ao meio ambiente do trabalho, o art. 157, I, da CLT estabelece: (...)

2.2.1. DA APLICABILIDADE DAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (ATUAL MINISTÉRIO DA ECÔNOMIA) E RESOLUÇÃO SS 28, DE 25 DE MARÇO DE 2013 AOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS

A Constituição Federal de 1988, ao tratar dos direitos e garantias fundamentais na relação laboral, em seu art. 7º, inciso XXII, prevê como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, não fazendo qualquer distinção quanto ao regime de trabalho adotado.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Ademais, o artigo 39, §3º da Constituição Federal estabelece expressamente a aplicabilidade do artigo 7º, inciso XXII aos servidores ocupantes de cargo público, senão vejamos:

Art. 39. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão conselho de política de administração e remuneração de pessoal, integrado por servidores designados pelos respectivos Poderes.

§ 3º Aplica-se aos servidores ocupantes de cargo público o disposto no art. 7º, IV, VII, VIII, IX, XII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXII e XXX, podendo a lei estabelecer requisitos diferenciados de admissão quando a natureza do cargo o exigir. *(Incluído pela Emenda Constitucional n. 19, de 1998).*

Não bastasse, o artigo 225 do texto constitucional assegura a todos os trabalhadores o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado. *In verbis:*

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Importa ressaltar que o meio ambiente compreende o complexo de condições sob as quais o trabalho humano se realiza, **envolvendo fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, sociais, psicológicos, organizacionais e todos aqueles cuja presença direta ou indireta influencie na saúde, higiene ou segurança do trabalhador**⁽¹⁾.

Nessa trilha, destaca-se a Orientação n. 7 da Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública — CONAP, ao estabelecer:

Orientação n. 7. Meio Ambiente do Trabalho. Cabe ao Ministério Público do Trabalho investigar e processar questões que tratem do cumprimento, pela Administração Pública, das normas relativas ao meio ambiente do trabalho, independentemente do regime jurídico, sendo as normas regulamentadoras expedidas pelo Ministério do Trabalho aplicáveis à Administração Pública Direta e Indireta. (g.n)

Logo, da análise sistemática dos artigos 7º, inciso XXII, 39, § 3º e 225 da Constituição Federal, vislumbra-se que o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, é assegurado a todos os trabalhadores **independentemente do regime jurídico adotado.**

Por fim, relevante pontuar que o item 16 do anexo I da Resolução 28, de 25 de março de 2013 (Anexo I), dispõe expressamente: (...)

2.2.2. DO INADEQUADO DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL — JORNADAS EXAUSTIVAS E SUPRESSÃO DE OUTROS DIREITOS ESSENCIAIS PARA A PRESERVAÇÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES

Conforme se depreende do relatório de fiscalização do CEREST, o número de trabalhadores que se ativam no IML de Sorocaba está muito aquém do que o necessário para assegurar o regular funcionamento do instituto, o que por certo tem repercutido gravemente na saúde dos trabalhadores.

Com efeito, de acordo com os dados colhidos, o Instituto funciona 24 horas por dia, atendendo a livre demanda da região com **18 cidades,**

(1) Cf. *Temário MPT*, 1. ed, p. 21.

sendo que, apenas no ano de 2020 foram realizados 8.457 atendimentos, dos quais:

- 1.064 necrópsias;
- 4.215 cautelares;
- 2.689 Lesões Corporais; e
- 489 Violências Sexuais.

Entretanto, de acordo com o referido relatório, para dar conta de toda esta demanda, o IML conta apenas com 6 médicos legistas, 06 auxiliares de necropsia e 08 atendentes de necropsia, registrando um déficit de profissionais, conforme indicado: (...)

Nesses termos, tem-se que o Requerido mantém empregados em número inferior ao realmente necessário, **o que resulta em sobrecarga e imposição de jornadas exaustivas e supressão de outros direitos relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores, como os descansos e intervalos legalmente previstos, em especial pela natureza dos serviços prestados.**

Assim, necessária a concessão da tutela inibitória, a fim de que o Requerido ajuste e mantenha quadro de pessoal adequadamente dimensionado de acordo com as atividades do IML, a fim de assegurar a quantidade de médicos legistas, auxiliares de necropsia e atendentes de necrotério compatível com o horário de funcionamento da unidade, bem como o respeito ao limite máximo de jornada e de descanso dos trabalhadores, nos termos do artigo 1º, III, e 7º, XIII, da CF, artigo XXIV da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, artigo 7º do Pacto internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, artigo 7º, e, g e h do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Protocolo de San Salvador).

2.2.3. DO DESCUMPRIMENTO DAS NORMAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO (NR-24)

Conforme se verifica, a NR-24 do ME contempla regras que disciplinam as condições de higiene e conforto, a fim de assegurar que os trabalhadores tenham condições dignas de trabalho.

2.2.3.1. Item 24.9.6:

Em especial, o item, 24.9.6 prevê que “Os locais de trabalho serão mantidos em estado de higiene **compatível com o gênero de atividade**” (grifamos).

No entanto, consta que no *hall* câmara fria e câmara fria foram encontrados materiais sem a higienização adequada, conforme imagem a seguir colacionada: (...)

No ponto, não se olvide que o itens 6.20 e 6.21 da Resolução SS n. 28, de 25 de março de 2013, anexo I, dispõem que:

6.20. A higienização da mesa de necropsia deve ser realizada após cada procedimento, sendo que a desinfecção deve seguir o disposto no manual da Anvisa “Segurança do paciente em serviços de saúde: limpeza e desinfecção de superfícies”.

6.21. A higienização da sala de necropsia deve ser realizada, no mínimo, **ao final da jornada de trabalho, ou mais vezes quando necessário.**

No mesmo passo, o item 6.8.1 da mencionada resolução preconiza que:

6.8.1. A higienização da câmara fria deve ser periódica. O intervalo para a higienização deve ser previamente definido e deve constar do Procedimento Operacional Padrão — POP, que deve ser elaborado pelo serviço.

6.22. Os instrumentais utilizados na necropsia devem ser lavados e desinfetados após cada procedimento, visando a proteção do trabalhador.

Diante disso, sem prejuízo das inúmeras outras irregularidades detectadas, tem-se que o IML de Sorocaba não ostenta condições mínimas de higiene, razão pela qual imperiosa a concessão de tutela inibitória, de modo a assegurar o cumprimento do disposto no item 24.9.6 da NR-24 c/ itens 6.20, 6.21, 6.81 e 6.22 da Resolução SS 28, de 25 de março de 2013 (Anexo I).

2.2.3.1.1. Da ausência de licenças de funcionamento (CETESB e VISA local)

Conforme se verifica, constatou o CEREST que o IML de Sorocaba não possui licença de funcionamento emitida pela VISA local, tampouco licença de Vistoria e de funcionamento na CETESB. Confira-se: (...)

De bem ver que a ausência de tais licenças, para além de meras infrações administrativas, são irregularidades que repercutem sobremaneira na saúde e segurança dos trabalhadores, os quais laboram em condições inadequadas de higiene e de salubridade, pelo que necessária a condenação da Requerida a adotar as providências necessárias à obtenção das licenças de funcionamento (VISA local) e de vistoria e funcionamento, bem como assegurar as condições ambientais que legitimem a sua emissão, nos termos das NR-24 do MTE c/c Lei n. 10.083, de 23 de setembro de 1998 c/c Decreto Estadual n. 12.342, de 27 de setembro de 1978.

2.2.3.1.2. Da Ausência de profissionais de limpeza em quantitativo necessário

Conforme se verifica, constatou o CEREST que o IML de Sorocaba não mantém estado de higiene incompatível com o gênero de atividade, contrariando o disposto no item 24.9.6 da NR-24, em especial pela não disponibilização de profissionais de limpeza em quantitativo necessário para cobrir todo o período de funcionamento da unidade (24 horas).

Com efeito, o relatório aponta que a unidade é assistida por uma única profissional de limpeza nos 3 pavimentos, dentro do horário comercial, de segunda a sexta, o que por certo se mostra insuficiente para assegurar condições mínimas de higiene e conforto no prédio.

De acordo com o CEREST, seria adequado e tecnicamente correta a contratação de serviço de limpeza diurno e noturno, de modo a cobrir todo o período de trabalho no local. Confira-se: (...)

Cabe destacar que o relatório de diligência realizada pelo parlamentar representante dá conta de que nas dependências do IML havia fluídos (sangue) no chão: (...)

Assim, o que se observa é que a ausência de profissionais de limpeza durante todo o período de funcionamento da unidade compromete sobremaneira a saúde dos trabalhadores, os quais laboram em ambiente sem condições mínimas de higiene e conforto, pelo que necessária a concessão de tutela inibitória, a fim de garantir o cumprimento do disposto no item 24.9.6 da NR-24.

2.2.3.1.3. Da ausência de limpeza da Caixa d'água e não realização de dedetização e desratização — NR-24 e RDC 52/2009 da ANVISA

Ainda conforme se observa, mais uma vez, o Requerido não cumpre o disposto no citado item 24.09.06 da NR-24, uma vez que não promove a regular e periódica limpeza da d'água, tampouco realiza procedimentos de dedetização e desratização, os quais se mostram imprescindíveis para assegurar condições de asseio e higiene no local, em especial por se tratar de um IML.

Assim, necessária a concessão da tutela inibitória, a fim de impor ao Requerido a obrigação de promover a limpeza e desinfecção bacteriológica do reservatório de água, nos termos do item 24.9.2, bem como dedetizar/desratizar as dependências do IML periodicamente, na forma preconizada pela RDC 52/2009 da ANVISA, de modo a assegurar aos trabalhadores um ambiente limpo e saudável (itens 24.9.6 e 24.7.9, c, da NR-24 c/c Lei Estadual n. 10.083, de 23 de setembro de 1998).

2.2.3.2. Da precariedade dos banheiros

Dispõe a NR-24, acerca das instalações sanitárias: (...)

No entanto, o Relatório do CEREST concluiu que no IML de Sorocaba, as instalações sanitárias estão em condições precárias de conservação e, ainda, sem condições mínimas de higiene, uma vez que o esgoto se encontra obstruído e com vazamentos.

De bem ver que o relatório do CEREST descreve que, para além dos bolores e infiltrações, o encanamento dos sanitários dos sanitários está obstruído, o levou a improvisação de um desvio no sistema de esgoto, de modo a fazer com que a água coletada no lavabo seja lançada para a área externa do prédio.

Confira-se, a seguir, as fotografias que bem demonstram essa improvisação no sistema de esgoto: (...)

Por certo que tal situação se revela insustentável, razão pela qual a tutela inibitória se impõe, a fim de fazer com que o Requerido adeque as instalações sanitárias ao disposto no item 24.3.2 e alíneas da NR-24.

2.2.3.3. Da precariedade dos Vestiários

No mesmo passo, dispõe a NR024 acerca dos vestiários: (...)

Todavia, segundo o relatório do CERST, os vestiários da unidade não estão em conformidade com a NR-24, porquanto não estão totalmente revestidos de material impermeável e lavável até o teto, além de apresentarem mofos e infiltrações.

Além disso, pontuou o CEREST que os armários dos vestiários estão em situação de precariedade. Confira-se: (...)

Assim, imperiosa a concessão da tutela inibitória, a fim de que o Requerido proceda à adequação dos vestiários da unidade ao disposto no item 24.4.3 e alíneas da NR-24.

2.2.3.4. Da não disponibilização de vestimentas higienizadas

Dispõe o item 24.8.4 da NR-24: (...)

Para além disso, o item 16.4 da Resolução SS 28, de março de 2013 (anexo I) preconiza que:

“16.14. As vestimentas utilizadas nos procedimentos de necropsia, somatoconservação de cadáveres, devem ser lavadas, sob a responsabilidade do empregador, de acordo com a Lei Estadual – 12.254/2006.”

No entanto, no caso em exame, o CEREST constatou que, no IML de Sorocaba, não há disponibilização de vestimentas de necrotério devidamente higienizadas.

Assim, impõe-se a concessão da tutela inibitória, a fim de impor ao Requerido a obrigação de fornecer aos trabalhadores vestimenta em quantidade adequada ao uso e promover a higienização (lavagem) das vestimentas de necrotério com a periodicidade necessária, na forma do disposto nas alíneas c e d do item 24.8.4 da NR-24 c/citem 16.14 da Resolução SS 28, de março de 2013 (anexo I).

2.2.3.5. Das condições de iluminação (escada de acesso ao necrotério)

Dispõe o item 24.9.7 da NR-24: (...)

Todavia, consta do Relatório do CEREST que no IML de Sorocaba, não há iluminação de segurança na escada de acesso ao necrotério, a relevar grave risco de acidente para os trabalhadores que nele se ativam.

Assim, imperiosa a concessão de tutela inibitória, a fim de que o Requerido seja instado a adequar as condições de iluminação de seu meio ambiente laboral, na forma do item 24.9.7 da NR-24.

2.2.3.6. Das más condições do telhado

Ainda de acordo com o CEREST, o telhado da instituição reclama imediata troca, inclusive do sistema de calhas. Confira-se: (...)

De bem ver que a situação flagrada pelo CEREST reclama a rápida intervenção do Judiciário, tendo em vista que a ausência de conservação do telhado expõe a vida dos trabalhadores a risco diário de acidentes.

Com efeito, a NR-24 dispõe em seu item 24.9.7 que: (...)

No mesmo passo, a NR-08 preconiza que: (...)

Todavia, pela descrição do CEREST, verifica-se que não subsistem condições para a manutenção do telhado da unidade no estado em que se encontra, sendo de rigor a intervenção do Poder Judiciário, a fim de impor ao Requerido a imediata troca do telhado e do sistema de calhas, de modo a manter a edificação em condições seguras, na forma preconizada pelos itens 24.9.7 da NR-24 e 8.4.3 da NR-08.

2.2.4. DO DESCUMPRIMENTO DA NR-08 — REQUISITOS TÉCNICOS MÍNIMOS QUE DEVEM SER OBSERVADOS NAS EDIFICAÇÕES, PARA GARANTIR SEGURANÇA E CONFORTO AOS QUE NELAS TRABALHEM

Conforme se observa, a NR-08 estabelece requisitos mínimos que devem ser observados nas edificações, para garantir segurança e conforto aos que nelas trabalham.

Assim, preconiza o item 8.4.2 da aludida NR: (...)

Todavia, no caso em exame, para além dos termos da denúncia, a evidenciar as precárias condições de trabalho nas dependências da Requerida, o CEREST constatou a existência de bolores e infiltração nas paredes e no teto da recepção, Protocolo Geral, Consultório Médico, sala de RH, sala de diretoria técnica, sanitários públicos e dos profissionais.

A propósito, as imagens extraídas do local evidenciam a gravidade da situação e o risco diário para a saúde dos trabalhadores:

Assim, de rigor a concessão da tutela inibitória, a fim de impor ao Requerido a obrigação de manter os pisos e as paredes dos locais de trabalho impermeabilizados e protegidos contra a umidade, na forma do item 8.4.2 da NR-08.

2.2.5. DO DESCUMPRIMENTO DA NR-32 — SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO EM SERVIÇOS DE SAÚDE

2.2.5.1. Da ausência de destinação de resíduos sólidos/materiais de contaminação biológica e da ausência de tanque séptico

Consta ainda do Relatório do CEREST que no IML de Sorocaba não há captação e nem controle de líquidos e contaminantes (**o material produzido é despejado no sistema comum de esgoto, sem tratamento**), bem assim que não há tanque séptico.

A propósito, as fotografias bem elucidam a irregularidade acima aludida:
(...)

Como se nota, trata-se de situação de extrema gravidade, porquanto evidente que o lançamento dos resíduos sem tratamento no esgoto, para além de prejudicar o meio ambiente como um todo, constitui causa de agravo à saúde dos trabalhadores que se ativam no local, pelas más condições de higiene e salubridade.

Ainda conforme se depreende do Relatório do CEREST, não foi localizado na unidade o Programa/Contrato para descarte dos resíduos sólidos, para o descarte de resíduos biológicos, tampouco a existência de um tanque séptico, em total desconformidade com a legislação de regência.

De bem ver que o item 32.5 da NR-32 preconiza que: (...)

De bem ver que, para além das disposições da NR-32, a Resolução SS (SP) n. 28, de 25.03.2013, que aprova norma técnica *que disciplina os serviços de necrotério, **serviço de necropsia**, serviço de somatoconservação de cadáveres, velório, cemitério e as atividades de exumação, cremação e transladação, e dá outras providências, dispõe expressamente, no anexo I, em relação aos resíduos gerados na atividade de necropsia:*

“6.30. O estabelecimento deve dispor de Depósito de Material de Limpeza — DML, com área mínima de 2,00 m² e dimensão mínima de 1,00 metro **equipado com tanque**”

“6.33. O gerenciamento de todos os resíduos da sala de necropsia deve atender a legislação sanitária vigente e a ambiental aplicável.

6.34. O estabelecimento deve elaborar Plano de Gerenciamento de Resíduos de Serviços de Saúde — PGRSS, baseado nos resíduos gerados e de acordo com a resolução Anvisa RDC — 306/2004 e Conama — 358/2005.

6.35. Os efluentes líquidos podem ser lançados em rede pública coletora de esgoto com tratamento ou diretamente em corpo receptor, desde que observado o disposto no Regulamento da Lei Estadual n. 997/1996, aprovado pelo Decreto Estadual n. 8468/1976 e suas alterações, e nas Resoluções Conama ns. 357/2005 e 430/2011.

6.36 Efluentes e resíduos líquidos ou semi-sólidos, que ultrapassem os limites máximos permitidos pela legislação e suas normas não podem ser lançados no sistema de esgotamento sanitário, devendo ter destinação específica como resíduo sólido, conforme autorizado pelo órgão ambiental competente.

6.37. Os líquidos cujo descarte não é permitido no sistema de esgotamento sanitário devem ter procedimentos de destinação similar ao de resíduo sólido. **Devem ser contidos em recipientes individualizados, vedados e estanques, resistentes, identificados e constituídos de material compatível com o resíduo contido**, atendendo ao estabelecido nas normas técnicas específicas relativas ao armazenamento, coleta, transporte, tratamento e disposição final de resíduos sólidos e de transporte de cargas perigosas. (grifamos).

Assim, tem-se que a tutela inibitória mostra-se inafastável, a fim de assegurar que o Requerido promova o efetivo gerenciamento de resíduos sólidos e contaminantes, conforme disposto nos itens 32.5. e 32.5.8.1 da NR-32 e itens 6.30 e 6.33 a 6.37 da Resolução SS, de 25.03.2013.

2.2.5.2. Da ausência de sistema de exaustão/ventilação

De acordo com as observações contidas no anexo do Relatório do CEREST, o necrotério do IML de Sorocaba não conta com um sistema de exaustão, sendo que a ventilação também se encontra em situação precária: Confira-se: (...)

Conforme se verifica, notadamente em se tratando de um local destinado à realização de necropsias, a ausência de exaustão afigura-se como irregularidade gravíssima, a comprometer sobremaneira a saúde dos trabalhadores.

De bem ver que a NR-32 é clara ao dispor que: (...)

E ainda:

“32.3.7.1.3 O local deve dispor, no mínimo, de: (...)

Além disso, a Resolução SS (SP) n. 28, de 25.03.2013, que aprova norma técnica *que disciplina os serviços de necrotério, **serviço de necropsia**, dentre outros, acerca da exaustão e ventilação em salas de necropsia, preconiza que:*

“6.14. Os padrões de controle para segurança do ar ambiente nos serviços de necropsia são aqueles preconizados no item 8 desta norma.

8.2. Estes locais devem ter:

8.2.1. Sistema de ventilação forçada ou mecânica por exaustão que promova, no mínimo, 12 renovações de ar por hora de acordo com a Norma ABNT NBR 7256:2005.

8.2.2. Pressão negativa em relação aos ambientes contíguos. A pressão negativa do local sob exaustão se obtém admitindo o ar de reposição do ar retirado do local exclusivamente através de grelha dimensionada de forma a apresentar uma determinada resistência à passagem do ar, que representa a pressão negativa no local.

8.2.3. As portas devem ser mantidas fechadas e serem dotadas de dispositivos de fechamento automático.

8.2.4. O sistema de ventilação deve ser projetado de forma a evitar a circulação de aerossóis. O fluxo do ar no ambiente deve ser direcionado da área mais limpa para a área contaminada e daí para o exterior, a fim de minimizar a disseminação de aerossóis no ambiente.

8.2.5. O sistema de exaustão deve ter saída direta para o ambiente externo, de no mínimo 1 (um) metro acima da cobertura do edifício e dirigida para cima, ou em local que não possa haver volta do ar ao próprio edifício, penetração em outros locais ou em áreas freqüentadas por pessoas, contaminação de plantas e corpos de água.

8.3. Caso o serviço opte pela instalação de sistema central de climatização deve seguir as seguintes recomendações, além das estipuladas nos itens 8.2.

8.3.1. Não é permitida a instalação de aparelhos de ar condicionado de janela ou “Split”.

8.3.2. O ar exaurido não pode ser recirculado e deve ser totalmente rejeitado ao exterior por um sistema de exaustão forçado.

8.3.3. O sistema central de climatização deve ser projetado, executado, testado e mantido conforme as recomendações da Norma ABNT NBR 16401:2008, RDC/Anvisa – 50/2002, Portaria GM/MS – 3.523/1998 e Resolução RE/Anvisa – 9/2003.

Assim, de rigor a condenação da Requerida a implementar adequado sistema de exaustão, na forma do item 32.10.13 e alínea “c” do item 32.3.7.1.3 da NR-32) c/c item 6.14 c/c item 8.2 e 8.3 da Resolução SS (SP), n. 28, de 25.03.2013.

2.2.6. DA AUSÊNCIA DE GRUPO GERADOR

Conforme se observa, no anexo do relatório de fiscalização, apontou o CEREST a necessidade de aquisição de equipamento imprescindível para o adequado desenvolvimento das atividades no IML de Sorocaba, bem assim para a preservação da saúde dos trabalhadores. Confira-se: (...)

Veja-se que o CEREST aponta de modo inequívoco os prejuízos para a saúde dos trabalhadores em caso de falta de energia, não só para a adequada manutenção dos corpos e fluidos em condições seguras de refrigeração nas câmaras frias, como para a manutenção das condições de ventilação/iluminação predial.

Por certo, a citada Resolução SS n. 28, de 25 de março de 2013 (Anexo I), item 5.4 preconiza que:

5.4. Os necrotérios que possuem câmara fria **devem ter gerador de energia elétrica.**

Assim, imperiosa a concessão da tutela inibitória, a fim de impor ao Requerido a obrigação de aquisição de gerador de energia elétrica, na forma do artigo 157 da CLT c/c item 5.4, Anexo I, da Resolução SS n. 28, de 25 de março de 2013.

2.2.7. DA OBSERVÂNCIA DE NORMAS DE ERGONOMIA — NR-17

No mesmo passo, apontou o CEREST de Registro a inobservância de normas tendentes a adequar o ambiente de trabalho às condições psicofisiológicas dos trabalhadores, na forma da NR-17.

Com efeito, apontou o CEREST que o IML não Avaliação Ergonômica de Trabalho, bem assim não dispõe de talha elétrica para o transporte dos corpos até a câmara fria. Confira-se: (...)

De bem ver que a AET se afigura essencial para assegurar a observância de normas de ergonomia no meio ambiente laboral e resguardar a saúde dos trabalhadores quanto às doenças ocupacionais.

Além disso, a talha elétrica apontada constitui equipamento de extrema importância para o IML, uma vez que necessária para o transporte e para a colocação de corpos nas câmaras frias, evitando a sobrecarga de peso e a realização de esforços inadequados pelos trabalhadores.

Com efeito, uma talha elétrica “é um aparelho movido a eletricidade usado para levantar, abaixar e até mesmo mover objetos pesados ou de difícil locomoção. **Tem como principal função aliviar a tensão e evitar possíveis lesões em qualquer pessoa que precise levantar um objeto pesado ou em situações em que o objeto é simplesmente pesado demais para ser levantado por um ser humano sem ajuda**”⁽¹⁾. (grifamos)

Com efeito, a NR-17, item 17.1.2 preconiza que: (...)

Da mesma forma, os itens 17.2.2 e 17.2.4: (...)

Dessa forma, a bem da saúde e segurança dos trabalhadores, impõe-se a condenação do Requerido ao cumprimento dos itens 17.1.2 e 17.2.2 e 17.2.4 da NR-24 do ME.

2.2.8. DAS NORMAS DE PROTEÇÃO DE INCÊNDIO (NR-23)

Conforme se verifica, o Ministério do Trabalho e Emprego, em atendimento ao quanto disposto no artigo 200, IV, da CLT, editou a NR-23, que, no item 23.1, preconiza que: (...)

(1) Disponível em: <https://portogente.com.br/portopedia/79289-equipamento-de-movimentacao-talhaseletricas>: Acesso em: 08 mar. 2021.

No caso do Estado de São Paulo, legislação estadual em matéria de prevenção de incêndios, qual seja o Decreto Estadual Paulista n. 55.819, de 10 de março de 2011, que institui o Regulamento de Segurança contra Incêndio das edificações e áreas de risco no Estado de São Paulo, prevê a exigência de análise e vistoria das edificações pelo Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo — CBPMESP.

Quanto ao auto de vistoria do Corpo de Bombeiros, a matéria está regulamentada, atualmente, pelo Decreto Estadual n. 56.819/11, que institui o “Regulamento de Segurança contra Incêndio das edificações e áreas de risco no Estado de São Paulo”, e por instruções do Corpo de Bombeiros.

O Decreto menciona, expressamente, as razões de ser das exigências de segurança, bem como traz as exigências mínimas de proteção e prevenção aplicáveis, nos seguintes termos:

“Art. 2º Os objetivos deste Regulamento são:

I – proteger a vida dos ocupantes das edificações e áreas de risco, em caso de incêndio;

II – dificultar a propagação do incêndio, reduzindo danos ao meio ambiente e ao patrimônio;

III – proporcionar meios de controle e extinção do incêndio;

IV – dar condições de acesso para as operações do Corpo de Bombeiros;

V – proporcionar a continuidade dos serviços nas edificações e áreas de risco”. (grifamos)

(...)

Artigo 4º Ao Corpo de Bombeiros da Polícia Militar do Estado de São Paulo — CBPMESP, por meio do Serviço de Segurança contra Incêndio, cabe regulamentar, analisar e vistoriar as medidas de segurança contra incêndio nas edificações e áreas de risco, bem como realizar pesquisa de incêndio.

Artigo 5º As exigências de segurança previstas neste Regulamento se aplicam às edificações e áreas de risco no Estado de São Paulo, devendo ser observadas, em especial, por ocasião da:

I – construção de uma edificação ou área de risco;

- II – reforma de uma edificação;
- III – mudança de ocupação ou uso;
- IV – ampliação de área construída;
- V – aumento na altura da edificação;
- VI – regularização das edificações ou áreas de risco.

Artigo 6º O Serviço de Segurança contra Incêndio (SvSCI) compreende o conjunto de Unidades do CBPMESP, que têm por finalidade desenvolver as atividades relacionadas à prevenção e proteção contra incêndio nas edificações e áreas de risco, observando-se o cumprimento das exigências estabelecidas neste Regulamento.

(...)

Artigo 7º É função do Serviço de Segurança contra Incêndio:

- I – realizar pesquisa de incêndio;
- II – regulamentar as medidas de segurança contra incêndio;
- III – credenciar seus oficiais e praças;
- IV – analisar o processo de segurança contra incêndio;
- V – realizar vistoria nas edificações e áreas de risco;
- VI – expedir o AVCB;
- VII – cassar o AVCB;
- VIII – emitir consultas técnicas;
- IX – emitir pareceres técnicos.

(...)

Artigo 24, § 1º – Para a execução e implantação das medidas de segurança contra incêndio, devem ser atendidas as Instruções Técnicas elaboradas pelo CBPMESP.

§ 2º As medidas de segurança contra incêndio das edificações e áreas de risco devem ser projetadas e executadas visando atender aos objetivos deste Regulamento.”

Conforme se verifica, na hipótese em exame, o Requerido, em suas edificações, não possui o necessário Alvará do Corpo de Bombeiros (AVCB), que ateste a adequação com as medidas necessárias à prevenção de incêndios no local.

Além disso, pontou o CEREST que o local também não possui brigada de incêndio, além de não dispor de extintores, hidrantes e *sprins* e detectores de fumaça. Confira-se: (...)

Por certo, tal irregularidade representa risco diário para a vida e a saúde dos trabalhadores que se ativam no IML, sendo relevante destacar que a situação ainda mais se agrava em razão de que o local não dispor de sistema de aterramento e de para-raio, conforme será demonstrado no tópico seguinte.

Assim, de rigor a condenação do Requerido a adotar as providências necessárias à obtenção do Auto de Vistoria de Corpo de Bombeiros — AVCB, bem como assegurar as condições ambientais que legitimem a sua emissão, nos termos das NR-23 do MTE c/c Decreto Estadual n. 56.819/11.

2.2.9. DA AUSÊNCIA DE SISTEMA DE ATERRAMENTO E DE PARA-RAIO (NR-10 E NBR 5419)

Ainda nos termos do relatório do CEREST, o prédio do IML de Sorocaba não dispõe de sistema de aterramento, tampouco de sistema de proteção contra descargas elétricas. Confira-se: (...)

De bem ver o item 10.2.4 da NR+10 preconiza que: (...)

No mais, a NBR 5419, que dispõe sobre a Proteção de estruturas contra descargas atmosféricas e de aterramento elétrico, da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), prevê que a instalação de **para-raios** no topo dos prédios tem o propósito de evitar que descargas elétricas atmosféricas.

Assim, considerando que tais normas de proteção coletiva não podem ser olvidadas, de rigor a condenação do Requerido a instalar aterramentos elétricos e sistema de proteção contra descargas atmosféricas, na forma dos itens 10.2.4 e 10.2.8.3 da NR-10 c/c NBR 5419 (ABNT).

2.2.10. PPRA (NR-09)

O Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) é regulamentado pela NR-9, desde o ano de 1994, e estabelece que todos os empregados e instituições têm a obrigação de promover ações com objetivo de preservar a saúde e a integridade dos trabalhadores, por meio do reconhecimento, antecipação, avaliação e conseqüente controle da ocorrência de riscos ambientais existentes ou que venham a existir no ambiente de trabalho, levando em consideração a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais.

Conforme dispõe a NR-9, o PPRA é parte integrante de um conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores, devendo estar articulado com o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), sendo que, conforme dispõem seus demais itens: (...)

Não obstante isso, constatou o CEREST, em visita técnica nas dependências do Requerido, constatou a ausência do aludido programa. Confira-se: (...)

Assim, verifica-se que, para a defesa da saúde de seus trabalhadores, impõe-se condenar o Requerido a elaborar e implementar o programa de prevenção de riscos ambientais conforme a legislação vigente, em especial a NR-09 do MTE.

2.2.11. DO PCMSO (NR-07)

A NR-07 do MTE, no item 7.1.1, dispõe ser obrigatória a elaboração e implementação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores.

De igual modo, os itens 7.1.2, 7.1.3, 7.2, 7.2.1, 7.2.2 e 7.2.3 da aludida NR preconizam que: (...)

Assim, conforme se verifica, a importância do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional está, justamente, em seu caráter preventivo de doenças relacionadas ao trabalho, sendo, na dicção de Raimundo Simão de Melo:

“um programa de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho, inclusive de natureza subclínica, além da constatação da existência de casos de doenças profissionais ou danos irreversíveis à saúde do trabalhador, devendo ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde deste.”

Todavia, o CEREST constatou que tal comando não tem sido observado pelo Requerido, conforme se depreende do histórico já mencionado acima:

Nesses termos, impõe-se determinar ao Réu que elabore e efetivamente implemente o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, em atendimento à NR-07 do MTE.

2.2.12. DO LAUDO TÉCNICO DAS CONDIÇÕES AMBIENTAIS DE TRABALHO — LTCAT

O Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho — LTCAT é um laudo elaborado com o intuito de documentar os agentes nocivos existentes no ambiente de trabalho. O § 1º do art. 58 da Lei n. 8.213/1991 estabelece que a empresa ou seu preposto deve emitir laudo técnico das condições ambientais de trabalho (LTCAT), confira-se:

Art. 58. A relação dos agentes nocivos químicos, físicos e biológicos ou associação de agentes prejudiciais à saúde ou à integridade física considerados para fins de concessão da aposentadoria especial de que trata o artigo anterior será definida pelo Poder Executivo. *(Redação dada pela Lei n. 9.528, de 1997)*

§ 1º A comprovação da efetiva exposição do segurado aos agentes nocivos será feita mediante formulário, na forma estabelecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social — INSS, emitido pela empresa ou seu preposto, com base em laudo técnico de condições ambientais do trabalho expedido por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho nos termos da legislação trabalhista. *(Redação dada pela Lei n. 9.732, de 11.12.98)*

Contudo, no caso em exame, constatou o CEREST que o Réu não possui tal documento — **essencial para a aferição das condições de trabalho —, conforme bem descreve o Relatório de Visita Técnica.**

Cabe pontuar que a necessidade da adequação da conduta do Réu justifica-se, no caso, **para que sejam respeitados os limites de exposição — previstos nos anexos da NR-15 do ME aos agentes insalubres, de forma a não comprometer a saúde dos trabalhadores.**

Assim, impõe-se condenar o Réu a providenciar a elaboração do Laudo Técnico de Condições Ambientais — LTCAT, nos termos do § 1º do art. 58 da Lei n. 8.213/1991 e artigo 157, inciso I, da CLT;

2.2.13. EPIs (NR-06)

Considera-se Equipamento de Proteção Individual (EPI), todo dispositivo ou produto de uso individual, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde do trabalhador.

De acordo com a CLT, “a empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados”.

No mesmo sentido segue a Norma Regulamentadora n. 6 do Ministério do Trabalho e Emprego, item 6.3: (...)

No mesmo passo, a Resolução SS n. 28, de 25.03.2013, Anexo I, preconiza que:

“6.23. Deve ser fornecido aos trabalhadores, gratuitamente, as vestimentas adequadas às atividades desempenhadas e os Equipamento de Proteção Individual — EPI, com Certificado de Aprovação — CA do Ministério do Trabalho e Emprego.”

No entanto, conforme constatado pelo CEREST, o IML de Sorocaba não fornece adequadamente os aludidos EPIS, tampouco mantém relação dos EPIs fornecidos aos profissionais técnicos, expondo os trabalhos que nele se ativam, em especial ao risco de contaminação por agentes biológicos. Confira-se, a propósito, a conclusão do aludido relatório. Confira-se: (...)

Do exposto, constitui medida de rigor a concessão da tutela inibitória, a fim de assegurar não só o fornecimento dos EPIs adequados ao risco, como o gerenciamento dos EPIs fornecidos, por meio da manutenção de ficha de registro de entrega de EPIs, na forma dos itens 6.3 da NR-06 do ME c/c item 6.23 da Resolução SS n. 28, de 25.03.2013.

3. DA TUTELA INIBITÓRIA

A presente ação civil pública, no que tange às obrigações de fazer, tem, primordialmente, o escopo de inibir a repetição dos atos ilícitos praticados pela empresa ré, evitando que outras irregularidades da mesma natureza aconteçam, o que se alinha à natureza jurídica da tutela inibitória, calcada nos arts. 3º da Lei n. 7.347/85, e 84 da Lei n. 8.078/90 (CDC) e 497, *caput* e parágrafo único, do novo CPC/2015.

Com efeito, os documentos que instruem a presente petição demonstram flagrante transgressão à legislação trabalhista, as quais são capazes de sacrificar os direitos mais elementares dos trabalhadores que se ativam no Requerido, como a saúde, bem-estar e principalmente segurança.

Por certo, tal modo de proceder justifica **concretamente** o receio do Ministério Público do Trabalho quanto à probabilidade de repetição da ilegalidade outrora constatadas.

Mostra-se, portanto, inafastável, no caso em apreço, a necessidade de fazer uso da tutela inibitória, a fim de que a empresa Requerida observe a legislação trabalhista, conforme requerimentos formulados ao final.

Nesse passo, imperioso trazer à baila os Indispensáveis ensinamentos de Luiz Guilherme Marinoni¹ acerca da tutela inibitória, *in verbis*:

“A tutela inibitória é sempre voltada a impedir o ato contrário ao direito e, neste sentido, dirigida para o futuro. Isto quer dizer que a ação inibitória, além de poder ser utilizada para impedir a prática de um único ato, pode ser proposta para evitar a repetição de ato contrário ao direito ou a continuação da atividade ilícita. Ou seja, o fato de já ter sido praticado um ou dois atos ilícitos ou de a atividade ilícita já ter sido iniciada, não descaracteriza a necessidade da tutela inibitória, pois essa não se importa com o que passou (o ilícito ou o dano), mas apenas com o que está por acontecer, isto é, com a ameaça de repetição do ilícito ou de continuação da atividade ilícita. De modo que importa, para a ação inibitória, não apenas um único ilícito que pode ser praticado, mas também aquele que pode se repetir ou continuar.”

Escudado nesse sólido embasamento doutrinário, ao lado dos dispositivos legais que amparam a pretensão inibitória, é que o MPT persegue, dentre outros, a obtenção de provimento condenatório no sentido de que a Ré cumpra seus deveres legais e normativos concernentes à legislação trabalhista, de onde advém a tutela inibitória.

4. DA TUTELA RESSARCITÓRIA — DANO MORAL COLETIVO

A ação civil pública é, em essência, instrumento processual que visa, através da apuração de responsabilidade por danos causados a interesses difusos ou coletivos, à prevenção e **reparação** desses danos.

A desobediência já havida com relação à ordem jurídica trabalhista, em caráter reiterado e genérico, revela a ocorrência de um dano moral, que, aliás, após as modificações procedidas no art. 1º, caput, da Lei n. 7.347/85 pela Lei n. 8.884, de 11.06.94, passou a ter sua tutela expressamente assegurada por meio das ações coletivas.

É inegável que as condutas praticadas pelo Réu, e ora relatadas geram lesão aos valores socialmente concebidos, suficiente para ensejar o dano moral indenizável à sociedade.

Nesse sentido afirma Xisto Thiago de Medeiros:

“A responsabilidade, portanto, tratando-se de dano moral, decorre, em regra, do simples fato da violação (*damnum in re ipsa*), não se cogitando analisar-se o traço subjetivo do ofensor ou se provar a existência de prejuízo extrapatrimonial, que, por si só, já é uma evidência do próprio fato (*ipso facto*), salientando-se, mais, a impossibilidade de, para tal fim, ingressar na esfera psíquica da vítima” (em Xisto Thiago de Medeiros, *Dano Moral Coletivo*, LTr, São Paulo, p. 61).

Em reforço, Carlos Alberto Bittar Filho:

“Quando se fala em dano moral coletivo, está-se fazendo menção ao fato de que o patrimônio valorativo de uma certa comunidade (maior ou menor), idealmente considerada, foi agredido de uma maneira absolutamente injustificável do ponto de vista jurídico ... Como se dá na seara do dano moral individual, aqui também não há que se cogitar da prova da culpa, devendo-se responsabilizar o agente pelo simples fato da violação ...” (Dano Moral Coletivo no Atual Contexto Jurídico Brasileiro, In: *Revista Direito do Consumidor*, n. 12, out./dez. 1994)

No mesmo passo, a doutrina em geral vem apresentando este mesmo entendimento:

“Se o empregador, ou mesmo a entidade sindical, por fato vinculado ao contrato de trabalho, atinge interesse difuso da coletividade, deve ser condenado à reparação, notadamente no que respeita à repercussão no seu patrimônio moral, assente que, hoje, ocasionado o dano, deve ser procedida à sua reparação de modo integral, mais ainda

*quando se refere a interesse transindividual e diante do disposto no art. 5º, X, parte final da Constituição. O patrimônio moral da comunidade pode e deve ser objeto de tutela via ação civil pública” (...) (Manoel Jorge e Silva Neto, em *Proteção Constitucional dos Interesses Trabalhistas: Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos*. p. 165-166 – grifo nosso).*

Nessa linha de raciocínio, a reparação do dano moral coletivo constitui um meio de resposta do Estado aos ofensores, **a fim de que não prevaleça na sociedade a ideia ou o sentimento de desmoralização do ordenamento jurídico e dos princípios basilares que lhe dão fundamento.**

A conduta do Réu, de ignorar os preceitos constitucionais e legais, infringindo tamanha gama de disposições legais e regulamentares, deteriora não só as relações de trabalho, em prejuízo dose trabalhadores, mas de toda sociedade, sendo o dano social inequívoco.

A propósito, no que tange à inobservância das normas relativas à segurança e saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, caso dos autos, colhe-se da jurisprudência:

DANO MORAL COLETIVO. Uma vez configurado que a ré violou direito transindividual I de ordem coletiva, infringindo normas de ordem pública que regem a saúde, segurança, **higiene e meio ambiente do trabalho, é devida a indenização por dano moral coletivo, pois tal atitude da ré abala o sentimento de dignidade**, falta de apreço e consideração, tendo reflexos na coletividade e causando grandes prejuízos à sociedade. (Ac. TRT 8ª Região, 1ª Turma, RO 5309//2002; relator Juiz Luís Ribeiro, julgado em 17.12.02; *DOEPA* de 19.12.02, Cad. 3, p. 1) (Grifos e destaques acrescidos).

DANO MORAL COLETIVO – POSSIBILIDADE – Uma vez configurado que a ré violou direito transindividual de ordem coletiva, infringindo normas de ordem pública que regem a saúde, segurança, **higiene e meio ambiente do trabalho e do trabalhador**, é devida a indenização por dano moral coletivo, pois tal atitude da ré abala o sentimento de dignidade, falta de apreço e consideração, tendo reflexos na coletividade e causando grandes prejuízos à sociedade. (Acórdão TRT 8ª Região/1ªT./RO 5309/2002, relator Juiz Luis Ribeiro, julgado em 17.12.2002, *DOE/PA* 19.12.2002, cad. 3, p. 1) (grifamos)

Nesses termos, plenamente justificada, no caso em apreço, a reparação genérica, não só pela transgressão ao ordenamento pátrio vigente, com o que não pode compactuar a sociedade, mas também pelo caráter pedagógico da sanção que, desse modo, restabelece a legalidade pela certeza da punição, um desestímulo ao ilícito.

Evidenciada, pois, a ocorrência de dano moral coletivo, impõe-se o exame dos critérios para a sua quantificação. Nessa toada, configuram parâmetros válidos para o estabelecimento do quantum indenizatório a gravidade da lesão à ordem jurídica e aos interesses sociais, bem como a capacidade econômica do responsável, a fim de que a condenação repercuta minimamente em sua esfera jurídico-patrimonial.

Sob tal perspectiva, considerando a necessidade de que a obrigação de reparar desestímule novos descumprimentos, requer o MPT que a fixação da indenização por dano moral coletivo, no caso, seja fixada em R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais), a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT, ou a outra finalidade que melhor atenda ao interesse público.

6. DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA

O Código de Processo Civil autoriza a imediata concessão de tutela de urgência, quando “houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo”, na forma de seu art. 300.

No caso concreto, a probabilidade do direito é evidenciada pelo relatório de inspeção do CEREST, documento produzido por servidores públicos no exercício da função, sendo dotado, assim, de presunção de veracidade, a teor do art. 405 do CPC. De tal documento se extraem, de plano, as irregularidades caracterizadoras do grave e iminente risco. Presente, portanto, o requisito da probabilidade do direito.

De igual modo, o risco à saúde dos trabalhadores que se ativam no IML de Sorocaba mostra-se evidente, uma vez que os trabalhadores estão submetidos a condições inseguras, estando expostos constantemente a riscos à sua integridade física e à sua saúde.

O descumprimento das normas de saúde e segurança por parte do réu coloca os trabalhadores em situação de risco de vida e a integridade física,

com violação aos direitos constitucionais mínimos, como o direito a tratamento digno (art. 5º, III), o direito à saúde e ao trabalho (art. 6º) e o direito ao meio ambiente de trabalho saudável (art. 7º, XXII).

Repise-se que o CEREST pontuou que o caso é de interdição, tamanha a gravidade da situação na perspectiva da preservação dos trabalhadores, o que apenas não seria viável em razão da relevância do serviço prestado e da quantidade de município atendidos pela Unidade.

Desse modo, por certo que as medidas contempladas neste pedido de concessão de tutela inibitória de urgência não podem aguardar o desfecho da ação, sob pena de tal situação causar danos irreparáveis aos trabalhadores.

Assim, demonstrada a necessidade de concessão da tutela inibitória de urgência, requer o MPT que seja determinado ao Estado de São Paulo **a adoção de medidas imprescindíveis para a saúde e segurança dos trabalhadores que se ativam no IML de Sorocaba e que se encontram relacionadas nos itens 7.1.1 a 7.1.24 a seguir.**

7. DOS REQUERIMENTOS

Pelo exposto, o Ministério Público do Trabalho requer:

7.1. A declaração de procedência da pretensão inicial, a fim de que o Réu seja condenado ao cumprimento das seguintes obrigações:

7.1.1. Manter quadro de pessoal adequadamente dimensionado de acordo com as atividades do IML, a fim de assegurar a quantidade de médicos legistas, auxiliares de necropsia e atendentes de necrotério compatível com o horário de funcionamento da unidade, bem como o respeito ao limite máximo de jornada e de descanso dos trabalhadores, nos termos do artigo 1º, III, e 7º, XIII, da CF, artigo XXIV da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, artigo 7º do Pacto internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, artigo 7º, e, g e h do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Protocolo de San Salvador)

7.1.2. Promover a higienização adequada da sala de necropsia, mesa de necropsia, hall câmara fria, câmara fria e nos instrumentos utilizados na necropsia, na periodicidade e forma previstas na NR-24, item 24.9.6 c/c item 6.20, 6.21, 6.22 e 6.8.1 da Resolução SS 28, de 25 de março de 2013 (Anexo I);

7.1.3- Adotar as providências e promover as adequações necessárias para a obtenção das licenças de funcionamento (VISA local) e de vistoria e funcionamento, bem como assegurar as condições ambientais que legitimem as suas emissões, nos termos das NR 24 do MTE c/c Lei n. 10.083, de 23 de setembro de 1998 c/c Decreto Estadual n. 12.342, de 27 de setembro de 1978;

7.1.4. Disponibilizar profissionais de limpeza durante todo o período de funcionamento, ou seja, 8 profissionais em escala 12x 36, de modo a manter o local de trabalho em estado de higiene compatível com o gênero de atividade, na forma do item 24.9.6 da NR-24 e Resolução SS n. 28, de 25 de março de 2013, Anexo I, item 6.21 e 6.8.1;

7.1.5. Promover a limpeza e desinfecção bacteriológica do reservatório de água, nos termos do item 24.9.2 da NR-24, bem como dedetizar/desratizar as dependências do IML periodicamente, na forma preconizada pela RDC 52/2009 da ANVISA, de modo a assegurar aos trabalhadores um ambiente limpo e saudável (itens 24.9.6 e 24.7.9, c, da NR-24 c/c Lei Estadual n. 10.083, de 23 de setembro de 1998);

7.1.6. Adequar as instalações sanitárias da unidade ao disposto no item 24.3.2 e alíneas da NR-24;

7.1.7. Adequar os vestiários da unidade ao disposto no item 24.4.3 e alíneas da NR-24;

7.1.8. Fornecer aos trabalhadores vestimenta em quantidade adequada ao uso e promover a higienização (lavagem) das vestimentas de necrotério com a periodicidade necessária, na forma do disposto nas alíneas c e d do item 24.8.4 da NR-24 c/citem 16.14 da Resolução SS 28, de março de 2013 (anexo I);

7.9. Ajustar e manter adequadas as condições de iluminação da unidade, na forma do item 24.9.7 da NR-24;

7.10. Promover a troca do telhado e do sistema de calhas, de modo a manter a edificação em condições seguras, na forma preconizada pelos itens 24.9.7 da NR-24 e 8.4.3 da NR-08;

7.11. Promover os reparos necessários e manter os pisos e as paredes dos locais de trabalho impermeabilizados e protegidos contra a umidade, na forma do item 8.4.2 da NR-08;

7.12. Promover o efetivo gerenciamento de resíduos sólidos e contaminantes da unidade, elaborando Plano de Gerenciamento de Resíduos de Saúde conforme disposto nos itens 32.5. e 32.5.8.1 da NR-32 e itens 6.30 e 6.33 a 6.37 da Resolução SS, de 25.03.2013;

7.13. Implementar adequado sistema de exaustão, na forma do item 32.10.13 e alínea "c" do item 32.3.7.1.3 da NR-32) c/c item 6.14 c/c item 8.2 e 8.3 da Resolução SS (SP), n. 28, de 25.03.2013;

7.14. Adquirir de gerador de energia elétrica e mantê-lo em adequadas condições de funcionamento, na forma do artigo 157 da CLT c/c item 5.4, Anexo I, da Resolução SS n. 28, de 25 de março de 2013;

7.15. Adaptar as condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores por meio **análise ergonômica do trabalho** que observe, no mínimo, as condições de trabalho, conforme estabelecido na NR-17, em conformidade com a NR-17, item 17.1.2;

7.16. Adquirir talha elétrica e mantê-la em adequadas condições de utilização, na forma dos itens 17.2.4 da NR-17;

7.17. Não exigir e nem admitir o transporte manual de cargas, por um trabalhador cujo peso seja suscetível de comprometer sua saúde ou sua segurança, em conformidade com a NR-17, item 17.2.2;

7.18. Adotar as providências necessárias para a obtenção do Auto de Vistoria de Corpo de Bombeiros-AVCB, bem como assegurar as condições ambientais que legitimem a sua emissão, nos termos das NR-23 do MT c/c Decreto Estadual n. 56.819/11;

7.19 Adotar medidas de prevenção de incêndios, na forma preconizada pela NR-23 e Decreto Estadual n. 56.819/11;

7.20 Executar aterramento das instalações elétricas, conforme regulamentação estabelecida pelos órgãos competentes, e instalar sistema de proteção consta descargas atmosféricas, na forma dos itens 10.2.4 e 10.2.8.3 da NR-10 c/c NBR 5419 (ABNT);

7.21. Elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), nos termos dos itens 9.1.1, 9.1.2, 9.1.2.1, 9.1.5.1, 9.1.5.2, 9.3.1 da NR-09 do MTE, conforme artigo 157, inciso I, da CLT, c/c NR-09 do MTE;

7.22. Elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, nos termos dos itens 7.1.1, 7.1.2, 7.1.3, 7.2, 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3 da NR-07 do MTE, conforme artigo 157, inciso I, da CLT, c/c NR-07 do MTE

7.23. Elaborar e manter atualizado o Laudo Técnico de Condições Ambientais — LTCAT, nos termos do § 1º do art. 58 da Lei n. 8.213/1991 e artigo 157, inciso I, da CLT;

7.24. Fornecer aos empregados, gratuitamente, e repor sempre que necessário, equipamento de proteção individual adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, mantendo registro dos EPIs fornecidos, nos termos dos itens 6.3 da NR-06 do ME c/c item 6.23 da Resolução SS n. 28, de 25.03.2013;

7.2. Em caso de descumprimento das obrigações acima descritas, pagar **multa, a ser fixada em 5.000,00 (cinco mil reais) por infração**, multiplicada pelo número de empregados atingidos, reajustável até a data do efetivo pagamento, reversível ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, ou a outra finalidade que melhor atenda ao interesse público;

7.3. Pagar indenização, **pelo dano moral causado à coletividade no valor da de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais)**, a ser revertido ao Fundo de Amparo ao Trabalhador-FAT, ou a outra finalidade que melhor atenda ao interesse público.

Por fim, postula-se:

Requer a **citação do Acionado** para comparecer às audiências designadas e, se aprouver, ofertar resposta, sob pena de revelia e confissão ficta, com regular processamento do feito;

1. Requer a **intimação pessoal** dos atos processuais, com remessa dos autos à Procuradoria do Trabalho no Município de Sorocaba, nos termos da alínea “h”, do inciso II, do art. 18, da Lei Complementar n. 75/1993, do § 2º, do art. 180, do novo CPC e provimento TST/CGJT n. 04/2000;

2. Requer a **isenção de despesas processuais**, nos termos do art. 18 da Lei n. 7.347/1985, art. 87 do CDC, e do art. 790-A, inciso II, da CLT;

3. Requer a **condenação do Réu** em custas e despesas processuais;
4. Pugna, caso não deferido o pedido de julgamento antecipado da lide, pelo direito à **produção de todos os meios de prova em direito admitidos**, em especial de prova documental, da juntada de documentos novos, de prova testemunhal e do depoimento pessoal do representante dos Réus, que deverá ser intimado para tanto, sob as penas indicadas no verbete n. 74 da Súmula do Egrégio TST;

Atribui-se à presente causa o valor de **R\$ 300.000.00 (trezentos mil reais)**.

Sorocaba, 15 de março de 2021.

GUSTAVO RIZZO RICARDO
Procurador do Trabalho

**Réplica Apresentada nos Autos da
Ação Civil Pública de n. 0010363-
24.2021.5.15.0016, Ajuizada pelo
MPT para Obter a Adequação do Meio
Ambiente do Trabalho e a Defesa do
Trabalho Seguro, em Face do Estado
de São Paulo, pelas Condições
Degradantes do IML — Instituto
Médico-Legal de Sorocaba**

Gustavo Rizzo Ricardo

**EXCELENTÍSSIMO (A) SENHOR (A) DOUTOR (A) JUIZ (A)
DO TRABALHO DA VARA DO TRABALHO DA 2ª VARA DO
TRABALHO DE SOROCABA-SP**

**AÇÃO CIVIL PÚBLICA N. 0010363-24.2021.5.15.0016
REQUERENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
REQUERIDO: ESTADO DE SÃO PAULO**

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (PRT-15ª REGIÃO —
PTM) SOROCABA/SP, (...), IMPUGNAR os termos da Contestação (...)
e documentos (...) apresentados pelo Requerido (Estado de São Paulo),
fazendo-o com base nas razões e fundamentos a seguir aduzidos:**

1. DAS PRELIMINARES

**1.1. DA ALEGADA INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO E
ILEGITIMIDADE DO MPT**

Na defesa apresentada, alega o Requerido que a Justiça do Trabalho é incompetente para apreciar e julgar a causa, uma vez que a ACP veicula pretensão referente: 1. à Política Pública Estadual de gestão do IML de Sorocaba; 2. aos servidores estatutários que laboram no referido instituto; e 3. ao meio ambiente de trabalho dos agentes públicos que laboram no local.

Contudo, tal insurgência não procede. Vejamos:

1.1.1. Política Pública Estadual de gestão do IML

Em que pese a tentativa de minimizar os graves problemas detectados e inseri-los na moldura de “Políticas Públicas”, o fato é que a situação de precariedade encontrada no IML de Sorocaba afeta direta e imediatamente a vida e a saúde dos trabalhadores que nele se ativam, o que é o bastante para atrair a atribuição do Ministério Público do Trabalho e, bem assim, a competência da Justiça Laboral.

No ponto, cabe destacar, a propósito da alegação de que as questões relacionadas à contratação de novos servidores estatutários, a obtenção de licenças ambientais, tratamento de resíduos e compra de instrumentos relacionados à atividade-fim do IML, como, por exemplo, grupo gerador etc.,

não dizem respeito ao meio laboral e à proteção dos trabalhadores, cabe destacar que:

— o inadequado dimensionamento do quadro de pessoal (com apenas 6 médicos legistas, 6 auxiliares de necropsia (constam dois em condições de aposentadoria) e 8 atendentes de necrotério para a realização dos serviços em regime de 24 horas e atender a 18 cidades) repercute gravemente na saúde dos trabalhadores, devido à sobrecarga de trabalho, a imposição de jornadas exaustivas e a supressão de outros direitos essenciais como os intervalos legalmente previstos;

— a ausência de licenças ambientais e de tratamento de resíduos sólidos, para além de irregularidades administrativas, repercutem sobremaneira na saúde e segurança dos trabalhadores do IML, que, dessa forma, laboram em condições **inadequadas** de higiene e de salubridade;

— a ausência de grupo gerador na câmara fria também atinge diretamente a saúde dos trabalhadores, uma vez que a falta de energia — sem o gerador — prejudica não só a manutenção dos corpos e fluidos em condições seguras de refrigeração nas câmaras frias com também a manutenção das condições de ventilação/iluminação predial.

Diante disso, sem prejuízo das demais obrigações listadas na inicial, a respeito das quais também se demonstrou a repercussão direta sobre os trabalhadores, tem-que as alegações do Requerido, neste ponto, não merecem acolhida.

1.1.2. Do Regime jurídico dos servidores

No mesmo passo, o regime jurídico dos servidores que laboram no IML de Sorocaba (estatutário) também não afasta a atribuição do MPT e a competência dessa Justiça Especializada.

Com efeito, em se tratando do cumprimento de normas concernentes ao meio ambiente de trabalho, o vínculo jurídico-administrativo dos servidores com o ente público não afasta a atribuição do MPT para o ajuizamento da ação, nem, tampouco, a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de ações relativas ao meio ambiente do trabalho.

Sobre o tema, a Súmula n. 736 do STF assim dispõe:

“Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações que tenham como causa de pedir o descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”

Nesse passo, julgado do Colendo TST bem elucida a questão (RR-123-83.2015.5.11.0052): (...)

Assim, importante destacar que o E. STF firmou entendimento no sentido de que o artigo 83, III da LC 75/93, interpretado em consonância com os artigos 114, I e IX e 129 da CRFB/88, confere legitimidade ao Ministério Público do Trabalho e competência à Justiça do Trabalho quando estiver em discussão o “*respeito irrestrito às normas de proteção ao trabalho*” (RE 206.220), como no caso dos autos em epígrafe.

Com efeito, as Convenções ns. 155 e 161 da Organização Internacional do Trabalho — ratificadas pelo país —, são expressas no sentido de que as normas sobre segurança, saúde e meio ambiente do trabalho se aplicam a todas as atividades econômicas e a todos os ambientes do trabalho, **inclusive aos trabalhadores da Administração Pública**:

Convenção n. 155 da OIT: (...)

Convenção n. 161 da OIT: (...)

Assim, patente, a competência da Justiça Laboral para apreciar e julgar a presente causa, a qual versa sobre descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, saúde e higiene dos trabalhadores que se ativam no Instituto Médico Legal de Sorocaba.

No ponto, a propósito da alegação defensiva de que o TST entende de modo diverso, cabe destacar que referido Tribunal Superior, **especificamente em relação a servidores lotados no IML**, mesma situação dos autos, decidiu, no ano de 2019, que a Justiça do Trabalho é competente para a causa (RR 733-77.2013.5.03.0138). Confira-se: (...)

Além disso, relevante pontuar que também o STF, fixou a competência da Justiça do Trabalho para julgar situação envolvendo deterioração do meio ambiente de trabalho em IML Piauiense. Confira-se:

“CONSTITUCIONAL. RECLAMAÇÃO. ADI 3.395-MC. AÇÃO CIVIL PÚBLICA PROPOSTA NA JUSTIÇA DOTRABALHO, PARA IMPOR AO PODER PÚBLICO **PIAUIENSE A OBSERVÂNCIA DAS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO NO ÂMBITO DO INSTITUTO MÉDICO LEGAL. IMPROCEDÊNCIA.** 1. Alegação de desrespeito ao decidido na ADI 3.395-MC não verificada, porquanto a ação civil pública em foco tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Poder Público piauiense, das normas trabalhistas relativas à

higiene, segurança e saúde dos trabalhadores. 2. Reclamação improcedente. Prejudicado o agravo regimental interposto.” (Rcl n. 3.303/PI, Tribunal Pleno, relator teorico Ministro Ayres Britto, *DJe* de 16.5.2008) (grifei)

No mesmo passo, a propósito da alegação defensiva calcada em julgado do STJ em análise de conflito de competência, cabe destacar que o entendimento predominante no STF acerca de tal temática é no sentido de que não só o MPT é parte legítima, assim como a Justiça do Trabalho é competente para apreciar a causa. Confira-se:

“Agravo regimental no recurso extraordinário com agravo. Ação civil pública. Competência da Justiça do Trabalho. Direitos relativos à saúde, higiene e segurança do trabalho. Legitimidade do Ministério Público. Precedentes. **1. Segundo a jurisprudência da Suprema Corte, compete à Justiça do Trabalho julgar ação civil pública na qual se discute questões relativas à saúde, à higiene e à segurança do trabalho.** 2. Também, esta Corte já se pronunciou no sentido da legitimidade do Ministério Público para propor ação civil pública em defesa de direitos individuais homogêneos, coletivos e difusos (RE n. 631.111/GO-RG, relator o Ministro Teori Zavascki). 3. Agravo regimental não provido. 4. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC, haja vista tratar-se, na origem, de ação civil pública (art. 18, da Lei n. 7.347/85) (AG. REG no REExtraordinário com Agravo 1090-RJ. 2ª T., relator Ministro Dias Tóffoli. *DJe* de 18.04.2018)

“DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO CPC/1973. ALEGAÇÃO DE OFENSA AO ART. 114, I, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. **AÇÃO CIVIL PÚBLICA. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO. COMPETÊNCIA. CONSONÂNCIA DA DECISÃO RECORRIDA COM A JURISPRUDÊNCIA CRISTALIZADA NO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. AGRAVO MANEJADO SOB A VIGÊNCIA DO CPC/2015.** 1. O entendimento assinalado na decisão agravada não diverge da jurisprudência firmada no Supremo Tribunal Federal. 2. As razões do agravo não se mostram aptas a infirmar os fundamentos que lastrearam a decisão agravada, sobretudo no que se refere à ausência de ofensa a preceito da Constituição da República. 3. Agravo interno conhecido e não provido.” (ARE 1171935 AgR, relator(a): Min^ª. ROSA WEBER, Primeira Turma, julgado em 29.03.2019, PROCESSO ELETRÔNICO *DJe*-069 DIVULG 04.04.2019 PUBLIC 05-04-2019) (grifamos)

1.1.3. Do meio ambiente de trabalho

Ademais, também sob a perspectiva de que, em relação ao ambiente de trabalho dos servidores a relação seria meramente administrativa (sem relação com o direito material do trabalho), o fato é que, tal como pontuado pelo TST no julgamento da causa pertinente ao IML de Minas Gerais, citado acima “a competência não pode ser aferida à luz do art. 114, I da CF/88, isoladamente, **eis que a pretensão apresentada tem por fundamento (causa de pedir) discutir as condições ambientais em que o labor tem sido prestado, arrastando todo um regramento próprio que, devido a sua magnitude e abrangência, impõe a sua observância e aplicação de forma conjugada ao retromencionado dispositivo constitucional**”.

(grifamos)

Por fim, cumpre não olvidar que no prédio do IML de Sorocaba laboram não apenas servidores estatutários, mas também empregados de empresa terceirizada, estagiários e autônomos (como, por exemplo, advogados), sendo que a Justiça do Trabalho tem competência para processar e julgar ações que visem a tutelar o meio ambiente de trabalho de todas estas categorias.

Nesse cenário, tem-se que, a despeito das alegações deduzidas na contestação, resta patente a legitimidade do MPT e, bem assim, a competência da Justiça do Trabalho para apreciar e julgar a causa.

1.2. DA ALEGAÇÃO DE LITISPENDÊNCIA PARCIAL (ACP N. 0011203-05.2018.5.15.0092)

Ainda em preliminar, aduz o Requerido a existência de litispendência parcial (PPRA e PCMSO) em relação à ACP de n. 0011203-05.2018.5.15.0092, ajuizada pelo MPT no ano de 2018, inclusive pelo fato de que, ao que entende, em ação coletiva, a aferição se dá à luz dos possíveis beneficiários da decisão judicial.

Todavia, sem razão o Réu.

O fenômeno da litispendência encontra-se previsto no art. 337, VI c/c §§ 1º e 2º, do CPC, *in verbis*: (...)

Desse modo, para que ocorra litispendência, isto é, a repetição de demanda em curso, é necessário haver tríplice identidade entre os elementos da ação: partes, pedido e causa de pedir.

Pois bem. No caso em exame, embora de mesma temática, verifica-se que os pedidos não são idênticos:

Pedidos da ACP de n. 0011203-05.2018.5.15.0092, segundo transcrição do Réu:

“6) Elaborar e implementar, no âmbito de todos os estabelecimentos da Polícia Técnico Científica do Estado de São Paulo, no prazo de três meses, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais que atenda a todos os requisitos da NR-09 do Ministério do Trabalho, sob pena de multa diária a ser fixada em valor não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Observe-se que o PPRA deverá se atentar à questão dos produtos químicos e substâncias psicoativas, realizando avaliações quantitativas e apontando as medidas (coletivas e individuais) necessárias para o controle à exposição

7) Elaborar e implementar, no âmbito de todos os estabelecimentos da Polícia Técnico do Estado de São Paulo, no prazo de três meses, Programa de Controle Médico de Saúde ocupacional que atenda a todos os requisitos da NR-07 do Ministério do Trabalho, sob pena de multa diária a ser fixada em valor não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais);”

Pedidos veiculados na presente ACP:

7.21. Elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), nos termos dos itens 9.1.1, 9.1.2, 9.1.2.1, 9.1.5.1, 9.1.5.2, 9.3.1 da NR-09 do MTE, conforme artigo 157, inciso I, da CLT, c/c NR-09 do MTE;

7.22. Elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, nos termos dos itens 7.1.1, 7.1.2, 7.1.3, 7.2, 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3 da NR-07 do MTE, conforme artigo 157, inciso I, da CLT, c/c NR-07 do MTE.

Observe-se que, no caso em exame, o pedido se volta especificamente para o IML de Sorocaba e, além disso, contempla obrigação de que tais Programas sejam mantidos **atualizados**, inclusive para permitir que a tutela tenha efetividade, de modo a ensejar a renovação da análise de risco segundo a dinâmica de trabalho (PPRA) e a adequação das medidas de prevenção, rastreamento e diagnóstico (PCMSO).

Além disso, não se pode perder de vista a causa petendi ou causa de pedir, a qual substancia-se nas razões fático-jurídicas **que justificam o pedido**, também não se confundem:

Conforme leciona Guilherme Marinoni:

“O autor tem o ônus de indicar na petição inicial os fatos e os fundamentos jurídicos do pedido. Deve apresentar, em outras palavras, a sua causa de pedir, que consiste no motivo pelo qual está em juízo, nas razões fático-jurídicas que justificam o seu pedido. O direito brasileiro positivou a teoria da substanciação da causa de pedir, para a qual interessa a descrição do contexto fático em que as partes se encontram envolvidas. O Código de Processo Civil brasileiro não acolheu a teoria da individualização da causa de pedir. Pouco interessa, a propósito, a natureza do direito afirmado em juízo: toda e qualquer petição judicial deve trazer a descrição dos fatos da causa.”⁽¹⁾

Isto é, o novo CPC privilegiou, quando da análise da litispendência, a existência de causa de pedir remota, isto é, os fatos constitutivos do direito do autor, o suporte fático (*tatsbestandt*) sobre o qual recai a incidência da norma e cuja tutela reparatória / inibitória se pretende. Este posicionamento, inclusive, encontra-se em total consonância com a jurisprudência dos Tribunais pátrios e os princípios norteadores dos procedimentos na nova sistemática processual inaugurada em 2015, a qual adotou de modo definitivo a teoria da asserção.

Nesse cenário, passemos à análise da causa de pedir remota em ambas as ações.

Em relação à ACP de n. 0011203-05.2018.5.15.0092, verifica-se que esta teve como fundamento fático diligência realizada pelo CEREST de Campinas, nos anos de 2014 e 2016/2017, **na sede do Núcleo de Perícias Criminais de Campinas-NPCC** e que, dada a constatação de ausência gestão do meio ambiente de trabalho como um todo, ensejou a formulação de pedidos pertinentes ao PPRA e PCMSO, de forma genérica, também em nível estadual.

(1) MARINONI, Luiz Guilherme *et al.* *Código de Processo Civil Comentado*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 420.

A seu turno, a presente ACP encontra supedâneo fático no Relatório de Fiscalização do CEREST, que, em diligência no IML de Sorocaba apurou, **para além de condições precárias de trabalho, capazes de ensejar até mesmo a interdição do estabelecimento**, a ausência de Programas essenciais (PPRA e PCMSO) para a preservação da vida e da saúde dos trabalhadores daquele local.

Assim, tem-se que, a despeito da semelhança de temas, a causa de pedir remota (fatos jurídicos) é diferente, pois são ações fundamentadas em fiscalizações realizadas em momentos distintos e distantes no espaço-tempo, uma vez que a primeira demanda ajuizada baseou-se em fiscalização realizada nos anos de 2014, 2016 e 2017, **ao passo que a presente demanda baseou-se em fiscalização, realizada em unidade específica (IML de Sorocaba), no ano de 2021**.

Portanto, não há que se falar na configuração da tríplice identidade entre as duas demandas, uma vez que as causas de pedir remotas — quais sejam, os fatos que motivaram o ajuizamento de cada ação — são diferentes.

Neste sentido a jurisprudência de longa data do Eg. Superior Tribunal de Justiça:

Processual Civil. Ação de consignação em pagamento. Alegação de litispendência. Não configuração. Causas de pedir próximas distintas. – Para que se configure a litispendência é necessária uma tríplice coincidência: as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido. – A causa de pedir, próxima e remota (fundamentos de fato e de direito, respectivamente) deve ser a mesma nas ações, para que se as tenha como idênticas; por isso, se a causa de pedir remota é a mesma, mas a causa de pedir próxima é diversa, não há litispendência. Recurso especial não conhecido. (REsp 625018, rel^a. Min^a Nancy Andrighi, 3^a T., j. 21.02.2006, DJ de 20.03.2006)

De igual modo, a jurisprudência do C. TST:

I – AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI N. 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. LITISPENDÊNCIA NÃO CONFIGURADA. Constatada possível violação do art. 337, §§ 1º e 2º do CPC, é de se prover o agravo. Agravo provido.

II – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI N. 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. LITISPENDÊNCIA NÃO CONFIGURADA. Demonstrada possível violação do art. 337, §§ 1º e 2º do CPC, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido.

III – RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI N. 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. LITISPENDÊNCIA NÃO CONFIGURADA. **Na hipótese, conquanto haja identidade no tocante às partes, ao pedido e à causa de pedir remota (fundamento jurídico), é certo que não há similitude no tocante à causa de pedir próxima (fato jurídico). Nesse passo, inexistente litispendência na hipótese vertente.** Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. (RR – 11567-26.2017.5.03.0098. rel^a. Min^a. Delaide Miranda Arantes, 2ª T. j., 30.09.2020)

Do exposto, não há que se falar em litispendência na situação em exame, razão pela a referida preliminar deve ser prontamente afastada.

1.3. DA INVOCADA AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR

Ainda em preliminar, aduz a Requerida que que não restou demonstrada nos autos a necessidade ou utilidade da providência jurisdicional, uma vez que o Estado de São Paulo estaria se esforçando para resolver a situação e já teria implementado diversas melhorias, devidamente documentadas nos autos.

Todavia, basta uma simples verificação no relato de diligência realizada por deputado estadual (representação encaminhada ao MPT) e no relatório de inspeção do CEREST de Registro para se verificar que, antes da propositura desta ação, o IML de Sorocaba encontra-se em situação tão precária de deterioração das condições físicas e de trabalho, que, segundo o órgão fiscalizador, o mais adequado (embora não fosse possível), seria a interdição do estabelecimento. Confira-se: (...)

Nesse cenário, ainda que o Estado possa ter adotado algumas medidas de correção, após a tutela de urgência deferida neste feito, o fato é que o interesse na obtenção da tutela inibitória subsiste, uma vez que, a partir da cessação do ilícito a tutela **converte-se em tutela inibitória, preventiva de eventual descumprimento.**

Desta feita, validar-se a tese defensiva, para se declarar a extinção do feito em relação aos pedidos 7.9, 7.10, 7.11 e 7.24, significará conceber a Ação Civil Pública como um instrumento preordenado exclusivamente ao desfazimento de situações irregulares, subtraindo-lhe a virtuosa aptidão pedagógico/preventiva com que foi concebida pelo legislador.

Com efeito, a doutrina é pacífica quanto ao caráter preventivo que assume a tutela perseguida em sede de ação civil pública, aforada para impedir a prática futura de atos violadores do ordenamento jurídico, a partir de imposições de pesadas multas.

A propósito, é o magistério de José dos Santos Carvalho Filho:

“Quando a ação civil pública é voltada para a obtenção de providência jurisdicional em que se determina ao réu uma obrigação de fazer ou não fazer, a tutela perseguida terá nítido caráter preventivo, no sentido que já afirmamos anteriormente, qual seja o de que, com a decisão mandamental, previnem-se novos danos ou a continuidade de danos anteriores”. (grifamos) (*Ação Civil Pública*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 4. ed., p. 83)

No ponto, gize-se que o novo Código de Processo Civil, em seu artigo 497, parágrafo único⁽²⁾, explicitou que a tutela inibitória, inclusive, independe do dano, bastando a demonstração do ato contrário ao direito, o qual, na presente demanda, está materializado na constatação, feita por órgão técnico com especialidade em saúde do trabalhador, que o ambiente laboral da Requerida não atende ao regramento de regência.

Assim, com sua natureza preventiva, uma vez que tem projeção para o futuro, a tutela inibitória, ora vindicada, se apresenta como corolário do próprio direito constitucional do acesso à Justiça (art. 5º, XXXV, CR/88), compreendendo uma tutela jurisdicional adequada e efetiva, única forma de dar atendimento ao disposto nos artigos 461 do então vigente CPC, 84 do CDC e 11 da Lei n.7.347/1985.

Pelo afastamento da referida preliminar.

(2) “Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente.

Parágrafo único. **Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo.” (g.n.)**

2. DO MÉRITO

2.1. DA ALEGADA IMPOSSIBILIDADE DE DETERMINAÇÃO JUDICIAL PARA O DIMENSIONAMENTO DO QUADRO DE AGENTES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS – DISCRICIONARIEDADE ADMINISTRATIVA E EXIGÊNCIAS CONSTITUCIONAIS

Aduz o Requerido que a petição inicial é inepta no ponto em que questiona o quantitativo de agentes públicos, já que “*faz alegações de subdimensionamento de pessoal, bem como aduz estimativa do quantitativo adequado de servidores sem demonstrar faticamente o porquê dos números estimados na inicial*”.

Ora, sem razão o contestante, porquanto, a inicial está calcada em relatório técnico, que apresentou um cálculo que deflui de dimensionamento estritamente calcado no regular funcionamento do instituto.

Veja-se que o CEREST apontou, para a aferição, que o IML funciona 24 horas por dia, 7 dias por semana e atende a livre demanda da região com 18 cidades.

Assim, não é preciso nenhum raciocínio mais elaborado para se aferir o déficit de empregados, considerando as jornadas possíveis e que estariam dentro da legislação da regência, na forma apresentada pelo CEREST, que ora se reproduz: (...)

Nesse contexto, o que se observa é que tal alegação, destituída de qualquer demonstrativo que aponte contrário, não se presta a afastar a afastar a pretensão inicial, tampouco a rotulá-la de inepta.

Para além disso, tem-se que, de igual modo, que a alegação de que o adequado dimensionamento de pessoal no IML não diz respeito ao meio ambiente de trabalho, mas ao âmago da relação jurídico-administrativa, não prospera e tampouco possui o condão de afastar a tutela vindicada.

Com efeito, é evidente que a questão em tela- subdimensionamento do quadro de pessoal – está a atingir de modo direto e imediato a saúde dos trabalhadores, já que os impele sobrecarga de trabalho excessiva, com jornadas de trabalho incompatíveis com a legislação, além da supressão de descansos imprescindíveis para a recuperação das forças e da energia do trabalhador.

Assim, por óbvio que o Poder Judiciário pode (e deve) atuar para assegurar o restabelecimento do estado de legalidade das coisas, em especial para assegurar a quantidade de médicos legistas, auxiliares de necropsia e atendentes de necrotério **compatível com o horário de funcionamento da unidade, bem como o respeito ao limite máximo de jornada e de descanso dos trabalhadores.**

De bem ver que o afastamento de tal possibilidade, como pretende a contestante, equivaleria a negar vigência ao expresso comando constitucional que impõe a aplicação imediata das normas definidoras de direitos fundamentais (artigo 5º, § 1º da CRFB) além de inúmeros outros que preconizam a preservação da vida e saúde do trabalhador (artigo 1º, III, e 7º, XIII, da CF, artigo XXIV da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, artigo 7º do Pacto internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, artigo 7º, e, “g” e “h” do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos — Protocolo de San Salvador).

Assim, considerando que não é minimamente razoável cogitar que o Réu possa, por critério de conveniência e oportunidade, decidir por implementar, agora ou depois, desta ou daquela forma, obrigações atreladas à direitos fundamentais sociais e ambientais, definidores da vida ou da morte de seus trabalhadores, da ocorrência ou não de acidentes ou doenças ocupacionais, é que a tutela inibitória vindicada mostra-se possível e efetivamente necessária no caso em apreço.

2.2. DA INVOCADA INAPLICABILIDADE DAS NORMAS REGULAMENTARES DO ME A ORGÃO ESTADUAL NO QUAL LABORAM SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS — INAPLICABILIDADE DA CLT E DE NORMAS QUE REGULAMENTAM O REGIME GERAL DA PREVIDÊNCIA SOCIAL AOS SERVIDORES PÚBLICOS ESTATUTÁRIOS

Advoga o Réu que as Normas Regulamentadoras editadas pelo Ministério do Trabalho (atual Ministério da Economia) CLT e Regime Geral da Previdência não se aplicam aos serviço público, em especial porque o Estado de São Paulo conta com normas próprias sobre segurança e medicina do Trabalho (Lei n. 432/1985).

Todavia, evidente que tal alegação não prospera.

Com efeito, a Constituição Federal de 1988, ao tratar dos direitos e garantias fundamentais na relação laboral, em seu art. 7º, inciso XXII, prevê

como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, não fazendo qualquer distinção quanto ao regime de trabalho adotado.

(...)

Assim, ressaltando evidente que, em se tratando de meio ambiente laboral, não há que se cogitar de não aplicação da CLT ou das normas editadas pelo Ministério do Trabalho (NRs) em relação aos servidores estatutários, uma vez que a CF expressamente inclui tais servidores no espectro de proteção do artigo 7º, XXII.

Desta feita, evidente que a existência de regulamento próprio, no caso, a invocada legislação estadual, apenas deve servir de incremento nas ações de proteção à saúde e à vida, mas nunca para alijar os servidores do escopo da proteção constitucional e legal.

(...)

Importa ressaltar que o meio ambiente compreende o complexo de condições sob as quais o trabalho humano se realiza, **envolvendo fatores físicos, químicos, biológicos, ergonômicos, sociais, psicológicos, organizacionais e todos aqueles cuja presença direta ou indireta influencie na saúde, higiene ou segurança do trabalhador**⁽³⁾.

(...)

Logo, da análise sistemática dos artigos 7º, inciso XXII, 39, § 3º e 225 da Constituição Federal, vislumbra-se que o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e o direito ao meio ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado, é assegurado a todos os trabalhadores **independentemente do regime jurídico adotado.**

Por fim, relevante pontuar que a presente ACP também se fundamenta na Resolução 28, de 25 de março de 2013, editada pelo próprio Estado de São Paulo, a qual prevê expressamente:

“16. Saúde dos Trabalhadores.

16.1. Devem ser asseguradas a todos os trabalhadores, **independente do vínculo empregatício ou contratual,** condições técnicas, físicas, humanas e de organização do

(3) Cf. *Temário MPT*, 1. ed, p. 21.

trabalho que impliquem na promoção da saúde e prevenção de acidentes, agravos e doenças relacionadas ao trabalho, adotando medidas preventivas e priorizando as medidas coletivas às individuais, de acordo com a característica das atividades desenvolvidas e dos fatores de risco existentes no local de trabalho, **cumprindo o estabelecido na Lei Estadual n. 10.083/1998 (Código Sanitário), Lei Estadual n. 9.505/1995, nas Normas Regulamentadoras sobre Segurança e Medicina do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE ou outras disposições legais ou normativas. (grifamos)**

Ora, sem prejuízo de toda a argumentação acima expendida, se o Estado de São Paulo contempla normativo que expressamente remete à aplicação das Normas Regulamentadoras do MTE para os empregados que se ativam no IML, como pode agora, para se esquivar de suas obrigações, invocar tese de inaplicabilidade das NRs? (Um contrassenso que apenas se concebe pelo sagrado direito de defesa).

Assim, por certo que a argumentação defensiva, também neste tópico, não prospera.

2.3. DA ALEGADA ATUAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO PARA O FORNECIMENTO DE EPIS E IMPLANTAÇÃO DE MELHORIAS NO IML DE SOROCABA

Ainda na tentativa de se esquivar das consequências pela inobservância da legislação, aduz o Estado que vem envidando esforços para o fornecimento de EPIS e implementação de melhorias no âmbito do IML de Sorocaba.

Precisamente no que diz respeito aos EPIS, apresentou Livro contendo registros de entrega de EPIS a alguns empregados e sem contemplar ao menos a descrição — minimamente necessária (CA etc.) — dos equipamentos fornecidos (id 56b8fc9).

Pois bem, conforme se verifica, o Relatório do CEREST descreveu que, por ocasião da fiscalização, solicitou o Livro de Registro de Entrega de EPIS, sendo que, na oportunidade, recebeu do Diretor do IML a informação de que a unidade **não** dispunha de tal documentação.

Confira-se (...)

Nesse cenário, evidente o livro apresentado com a contestação, de extremo amadorismo, especialmente para um ambiente como o IML, não

se presta a demonstrar o cumprimento das obrigações em tela, uma vez o EPI precisa estar adequado ao risco (documentado em PPRA) e ser entregue mediante recibo, nas forma da legislação em vigor.

Do exposto, constitui medida de rigor a concessão da tutela inibitória, a fim de assegurar não só o fornecimento dos EPIs adequados ao risco, como o gerenciamento dos EPIs fornecidos, por meio da manutenção de ficha de registro de entrega de EPIs, na forma dos itens 6.3 da NR-06 do ME c/c item 6.23 da Resolução SS n. 28, de 25.03.2013.

Ademais, o que se verifica é que, a atuação do Estado, **insuficiente até o momento e iniciada tão somente em razão da medida liminar concedida nos autos**, não se presta a afastar o interesse na obtenção da tutela inibitória vindicada, já que o que se busca com a presente ação é uma tutela preventiva, que se projeta para o futuro, a fim de impedir que o Município Réu, a qualquer tempo, atue em desacordo com as normas de Direito do Trabalho.

Além disso, em relação às demais medidas apontadas em contestação e documentadas, tem-se que apenas decorreram do cumprimento de ordem judicial, de modo que não se prestam a infirmar as conclusões do Relatório do CEREST, tampouco a obstarem a concessão da tutela almejada.

Para mais, como já abordado acima, mesmo que o Requerido comprovasse nesta ação que todas as irregularidades foram sanadas (o que não é o caso dos autos), permaneceria a necessidade da tutela pretendida, que, embora tenha como pressuposto o descumprimento pretérito, dirige-se para o futuro, evitando a reiteração da conduta ilícita.

Nesses termos, considerando que a efetividade do direito material depende da efetividade do processo e considerando **que um processo efetivo é aquele que garante uma tutela capaz de evitar a violação ao direito material**, o MPT espera, confiante, a procedência integral dos pedidos formulados na inicial, a fim de que seja concedida a tutela inibitória postulada, em relação a **todos** os pedidos de condenação em obrigação de fazer contidos na inicial.

2.4. DO INVOCADO MÉRITO ADMINISTRATIVO NA FORMULAÇÃO E ESCOLHA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS E NA ELEIÇÃO DAS AÇÕES PRIORITÁRIAS

Ainda na tentativa de se furta ao cumprimento da legislação estadual e de todo o regramento que preconiza a observância de normas concernentes

à saúde e segurança dos trabalhadores, o Estado argui que administrar é escolher e que não caberia ao Poder Judiciário substituir o gestor público para escolher como melhor aplicar o dinheiro público.

Cuida-se, pois, da multicitada tese da reserva do possível, fundada na ideia de que as demandas são infinitas e os recursos públicos, finitos, cumprindo ao administrador eleito escolher as prioridades.

No entanto, evidente que a condenação em obrigação de fazer, nos moldes postulados nesta ação, longe de constituir indevida ingerência do Poder Judiciário no Poder Executivo Estadual, constitui mecanismo de positivação de direitos, consagrados, até mesmo na seara internacional, de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

Assim, evidente que, no caso, diversamente do que se alega, não se está tratando de questão abrangida pelo espectro da discricionariedade administrativa, sujeita à conveniência e oportunidade, mas que se situa no campo da estrita legalidade.

De bem ver que o MPT pretende garantir o direito à saúde dos servidores públicos, o que, conforme jurisprudência consolidada do c. STF, **constitui o mínimo existencial que deve ser resguardado independentemente de alegações de reserva do possível**. Cuida-se do núcleo duro da dignidade humana, que não pode ser violado sob qualquer pretexto.

A propósito:

“AGRAVO REGIMENTAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. REPERCUSSÃO GERAL PRESUMIDA. SISTEMA PÚBLICO DE SAÚDE LOCAL. PODER JUDICIÁRIO. DETERMINAÇÃO DE ADOÇÃO DE MEDIDAS PARA A MELHORIA DO SISTEMA. POSSIBILIDADE. **PRINCÍPIOS DA SEPARAÇÃO DOS PODERES E DA RESERVA DO POSSÍVEL. VIOLAÇÃO. INOCORRÊNCIA.** AGRAVO REGIMENTAL A QUE SE NEGA PROVIMENTO. 1. A repercussão geral é presumida quando o recurso versar questão cuja repercussão já houver sido reconhecida pelo Tribunal, ou quando impugnar decisão contrária a súmula ou a jurisprudência dominante desta Corte (artigo 323, § 1º, do RISTF). 2. A controvérsia objeto destes autos — possibilidade, ou não, de o Poder Judiciário determinar ao Poder Executivo a adoção de providências administrativas visando a melhoria da qualidade da prestação do serviço de saúde por hospital da rede pública — foi submetida à apreciação do Pleno do

Supremo Tribunal Federal na SL 47-AgR, Relator o Ministro Gilmar Mendes, *DJ* de 30.4.2010. 3. Naquele julgamento, **esta Corte, ponderando os princípios do “mínimo existencial” e da “reserva do possível”, decidiu que, em se tratando de direito à saúde, a intervenção judicial é possível em hipóteses como a dos autos, nas quais o Poder Judiciário não está inovando na ordem jurídica, mas apenas determinando que o Poder Executivo cumpra políticas públicas previamente estabelecidas.** 4. Agravo regimental a que se nega provimento.” (destacou-se) (RE 642536 AgR, relator: Min. LUIZ FUX, Primeira Turma, julgado em 05.02.2013, ACÓRDÃO ELETRÔNICO *DJe*-038 DIVULG 26.02.2013 PUBLIC 27.02.2013) (grifamos)

Nessa linha de intelecção, a atuação do Poder Judiciário, como vindicada na inicial, **representa um controle de controle de constitucionalidade e legalidade da omissão administrativa** que se apontou por meio da presente Ação Civil Pública.

2.5. DOS INVOCADOS PROCEDIMENTOS NECESSÁRIOS PARA CONCLUSÃO DA REFORMA DAS INSTALAÇÕES DO PRÉDIO E ADEQUAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DE TRABALHO E PROCEDIMENTOS DO IML DE SOROCABA. INVIABILIDADE DE FIXAÇÃO DE PRAZO E DE COMINAÇÃO DE MULTA DIÁRIA. A FUNÇÃO COERCITIVA DA MULTA COMINATÓRIA E SUA ALEGADA INADEQUAÇÃO AO PRESENTE CASO

Ainda em sua defesa, reconhecendo as irregularidades denunciadas por meio do relatório do CEREST e reproduzidas na inicial, aduz o Réu que as providências pleiteadas são complexas e que a execução depende da observância de procedimentos legais e atos de terceiros, razão pela qual não seria o caso de imposição de multa para o descumprimento das obrigações.

Ora, a toda evidência, não prosperam as alegações do Réu, porquanto é evidente que, apenas com a imposição de obrigações e a fixação de multa, a situação de deterioração das instalações físicas do IML e das condições de trabalho dos servidores pode ser revertida.

Repise-se que o IML de Sorocaba, por sua importância e pela natureza dos serviços prestados na região a 18 cidades do entorno, jamais poderia estar nas condições em que se encontra, razão pela qual é imperiosa a tutela para assegurar aos servidores condições dignas (mínimas) de trabalho.

No mesmo passo, também não procede a insurgência relacionada à imposição de multa. Eis que a possibilidade de fixação (e também o pagamento) de astreintes em desfavor da Fazenda Pública, em caso de descumprimento de obrigação que lhe foi cominada, por ordem judicial, já se encontra superada, uma vez que amplamente reconhecida e aceita pelos Tribunais Superiores.

No ensejo, vale transcrever excerto do voto condutor do Acórdão proferido no ARE n. 639.337/SP-AgR, Segunda Turma, *DJe* de 15.9.2011 – STF, em que o Ministro Celso de Mello, no enfrentamento de questão semelhante arguida pelo Município de São Paulo, assim sustentou:

“(...) Cabe observar, de outro lado, que a multa diária imposta ao Município de São Paulo reveste-se de plena legitimidade, pois objetiva compeli-lo a cumprir, de modo efetivo e integral, o comando emergente da sentença e do acórdão que a confirmou.

Vale salientar que inexistente qualquer obstáculo jurídico-processual à utilização, contra entidades de direito público (como o Município de São Paulo), da multa cominatória prevista no § 5º do art. 461 do CPC.

É de ressaltar, por isso mesmo, que as ‘astreintes’ podem ser legitimamente impostas às pessoas jurídicas de direito público, consoante adverte autorizado magistério doutrinário (LEONARDO JOSÉ CARNEIRO DA CUNHA, ‘Algumas Questões sobre as Astreintes (Multa Cominatória)’. In: *Revista Dialética de Direito Processual*, n. 15, p. 95-104, item n. 7, jun. 2004; GUILHERME RIZZO AMARAL, ‘As Astreintes e o Processo Civil Brasileiro: multa do artigo 461 do CPC e outras’, p. 99-103, item n. 3.5.4, 2004, Livraria do Advogado Editora; EDUARDO TALAMINI, ‘Tutela Relativa aos Deveres de Fazer e de não Fazer: e sua extensão aos deveres de entrega de coisa. (CPC, arts. 461 e 461-A; CDC, art. 84)’, p. 246/247, item n. 9.3.4, 2ª ed., 2003, Editora Revista dos Tribunais, v.g.)

Esse entendimento doutrinário, por sua vez, reflete-se na jurisprudência firmada pelos Tribunais, cujas decisões (RT 808/253-256 – RF 370/297-299 – RE 495.740-TAR/DF, rel. Min. CELSO DE MELLO – REsp n. 201.378/SP, rel. Min. FERNANDO GONÇALVES – REsp n. 784.188/RS, rel. Min. TEORI ALBINO ZAVASCKI – Resp n. 810.017/RS, rel. Min. FRANCISCO PEÇANHA MARTINS, v.g.) já reconheceram a possibilidade jurídico-processual de condenação da Fazenda Pública ao pagamento da multa cominatória prevista no § 5º do art. 461 do CPC.

Na realidade, a ‘astreinte’ — que se reveste de função coercitiva — **tem por finalidade específica compelir, validamente, o devedor, mesmo que se cuide do Poder Público, a cumprir o preceito, tal como definido no ato sentencial.**

Inquestionável, dessa maneira, por ser juridicamente válida, a imposição, no caso ora em exame, pelo Poder Judiciário paulista, de multa diária por criança não atendida pelo Município de São Paulo.” (grifamos)

Além disso, eventual pagamento de multa deverá, necessariamente, respeitar a normatividade acerca da realização das despesas públicas, de modo que a simplória alegação de que as *astreintes* causariam desequilíbrio financeiro não se presta a afastar, de plano, a possibilidade de sua cominação, ante a inobservância do comando judicial.

No mais, sem amparo a alegação de que a imposição de multa se mostra inócua e abusiva, uma vez que tal penalidade afigura-se imprescindível para conferir efetividade ao comando sentencial proferido.

Desta feita, é essencial que a multa torne a conduta ilícita prejudicial ao infrator. Por isso, apesar de não se recomendar a fixação em valores astronômicos, é preciso que seja alto suficiente para fazer o devedor desistir de desobedecer a ordem judicial.⁽⁴⁾

Além disso, eventual pagamento de multa deverá, necessariamente, respeitar a normatividade acerca da realização das despesas públicas, de modo que a simplória alegação de que as *astreintes* causariam desequilíbrio financeiro não se presta a afastar, de plano, a possibilidade de sua cominação, ante a inobservância do comando judicial.

2.6. DA ALEGADA IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO DE DANOS MORAIS COLETIVOS

Por fim, sem o menor amparo a tese de que ausência de danos morais coletivos, fundamentada na “ausência de dimensão coletiva na ação proposta”.

Com efeito, tal assertiva não passa de uma tentativa vã de minimizar a gravidade da infração às normas trabalhistas, uma vez que é inegável que as condutas praticadas pelo Réu, e ora relatadas geram lesão aos valores

(4) ARENHART, Sérgio Cruz. A doutrina brasileira da multa coercitiva — três questões ainda polêmicas. In: *Os poderes do juiz e o controle das decisões judiciais: estudos em homenagem à professora Teresa Arruda Alvim Wambier*. São Paulo: RT, 2008. p. 537.

socialmente concebidos, suficiente para ensejar o dano moral indenizável à sociedade.

A conduta do Réu, de ignorar os preceitos constitucionais e legais, infringindo tamanha gama de disposições legais e regulamentares, deteriora não só as relações de trabalho, em prejuízo dose trabalhadores, **mas de toda sociedade**, sendo o dano social inequívoco.

Ademais, a prova do dano moral coletivo é a ocorrência de conduta antijurídica em si mesma, que viole interesses transindividuais, sendo irrelevante a verificação de prejuízo material concreto, posto o dano verificar-se, no caso, com o simples fato da violação.

(...)

No caso vertente, o dano restou caracterizado **pele forte abalo às relações trabalhistas — decorrente da inobservância, por longos anos, de medidas necessárias à preservação da vida e da saúde** — que, por consequência, feriu a dignidade humana na medida em que os direitos fundamentais dos trabalhadores foram violados.

Por fim, também não aproveita o Réu, na tentativa de afastar a condenação por danos morais, a alegação de que os valores postulados são exorbitantes.

Tais valores mostram-se compatíveis com as finalidades da indenização por danos morais coletivos, haja vista que para estabelecer o *quantum* indenizatório é necessário considerar a gravidade da lesão à ordem jurídica e aos interesses sociais, o número de prejudicados, a capacidade econômica do responsável, eventuais benefícios auferidos pela conduta ilícita, entre outros fatores diretamente relacionados com o dano.

Nesses termos, patente o dever de indenizar, no montante requerido na inicial.

2.7. DA INVOCADA IMPOSSIBILIDADE DE CONCESSÃO DE TUTELA DE URGÊNCIA PARA ANTECIPAÇÃO DOS EFEITOS DO PROVIMENTO FINAL PRETENDIDO

O Réu ainda afirma que seria incabível a tutela de urgência no presente caso, que o prazo fixado seria muito curto e que não poderia ser cominada multa pecuniária.

Sem razão.

A tutela de urgência, no presente caso, decorre da constatação de acentuado risco aos servidores do IML de Sorocaba, sendo que negá-la significa desprezar o direito à saúde de tais profissionais, pois a cada dia que passa a saúde deles é prejudicada pelas condições precárias a que o Estado os sujeita.

Assim, se é verdade que *“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”* (art. 5º, XXXV, CF), então é necessário que a Justiça dê uma resposta rápida e eficaz à presente situação, sob pena de o direito a ser tutelado (a saúde e, em última instância, a vida) perecer um pouco por dia, até a efetiva implementação das medidas necessárias e apontadas pelo MPT na inicial.

3. DA CONFISSÃO QUANTO À MATÉRIA FÁTICA

Conforme se depreende dos termos da contestação, o Réu não logrou êxito em impugnar de forma específica os pontos de negligência e risco abordados no Laudo Técnico que ampara a inicial. Bem ao contrário, a defesa pautou-se por impugnações de cunho processual e formal, sem comprovação efetiva de regularização da tutela ambiental que lhe é obrigatória.

Além disso, até a presente data, com a defesa nesta fase judicial, foram apenas reiteradas as justificativas para a não implementação das medidas de tutela ambiental. Em síntese, como já foi amplamente demonstrado anteriormente, o Estado de São Paulo vem colocando entraves burocráticos e orçamentários para deixar de cumprir obrigações relacionadas à direitos fundamentais de seus trabalhadores, de forma claramente inaceitável.

Diante disso, considerando a ausência de impugnação específica, **mas apenas de defesa centrada em aspectos processuais**, requer o MPT que os fatos descritos na inicial sejam tidos por incontroversos, nos termos do artigo 374, I e II, do NCPC/2015 c/c artigo 769 da CLT.

4. DA IMPUGNAÇÃO AOS DOCUMENTOS APRESENTADOS COM A CONTESTAÇÃO

Conforme exposto ao longo desta peça, os documentos apresentados com a contestação não se prestam a elidir a pretensão ministerial, uma vez que não se mostram capazes de demonstrar a insubsistência do Relatório de Fiscalização, tampouco de comprovar a regularidade do meio ambiente laboral em relação aos atributos que constituem objeto desta ACP.

Ao que se verifica, em consonância com argumentos expostos nesta impugnação, apenas e tão somente após a propositura da presente ação e o deferimento da tutela inibitória de urgência é que o Estado de São Paulo efetivamente se mobilizou para **iniciar** a adequação das irregularidades constatadas no IML de Sorocaba.

Desta feita, os documentos apresentados com a contestação apenas demonstram a mobilização **recente** do Réu, não se prestando, portanto, a infirmar a circunstância fática, que dá suporte a esta ACP, acerca da inércia do Estado na implementação das condições necessárias e dignas de trabalho, na forma da legislação de regência.

5. DO PEDIDO

Posto isso, considerando que os fatos que fundamentam a ação estão suficientemente provados, bem assim considerando que a os argumentos deduzidos em contestação apenas reforçam a conduta irregular do Requerido, a reclamar a devida concessão da tutela inibitória e a reparação pelos danos coletivos causados, o MPT requer o afastamento das preliminares e o julgamento de procedência de todos os pedidos formulados na inicial.

Sorocaba – SP, 26 de maio de 2021.

GUSTAVO RIZZO RICARDO
Procurador do Trabalho

**Recurso Ordinário Interposto nos Autos
da Ação Civil Pública de n. 0010363-
24.2021.5.15.0016, Ajuizada pelo
MPT para Obter a Adequação do Meio
Ambiente do Trabalho e a Defesa do
Trabalho Seguro, em Face do Estado de
São Paulo, pelas Condições Degradantes
do IML — Instituto Médico-Legal de
Sorocaba**

Gustavo Rizzo Ricardo

**EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DA
SEGUNDA VARA DO TRABALHO DE SOROCABA – SP**

ACPCiv 0010363-24.2021.5.15.0016

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: ESTADO DE SAO PAULO

**O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (PRT-15ª REGIÃO
— PTM) SOROCABA/SP**, pelo Procurador do Trabalho signatário, nos autos da **AÇÃO CIVIL PÚBLICA** em epígrafe, vem, à presença de Vossa Excelência, com base no artigo 895, I, da CLT, somado à Lei n. 7.347/85, dentro do prazo legal, interpor

RECURSO ORDINÁRIO

em face da sentença id e53b9ce, requerendo, pois, que, após preenchidas as formalidades de estilo, sejam os autos remetidos ao E. TRT da 15ª Região, para a devida apreciação.

Pede deferimento.

Sorocaba, 31 de março de 2022.

GUSTAVO RIZZO RICARDO

Procurador do Trabalho

“RAZÕES DE RECURSO ORDINÁRIO”

ACPCiv 0010363-24.2021.5.15.0016

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉU: ESTADO DE SAO PAULO

Colenda Câmara, Eméritos Julgadores, Douto (a) Procurador (a),

Conforme se verifica, a r. sentença proferida (id e53b9ce) não acolheu integralmente a pretensão ministerial, mostrando-se necessária a interposição do presente recurso, para a reforma parcial do julgado, conforme razões aduzidas na sequência.

1. DO CABIMENTO DO RECURSO E DA TEMPESTIVIDADE

Dispõe o artigo 895, I, da CLT:

Art. 895. Cabe recurso ordinário para a instância superior:

I – das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos, no prazo de 8 (oito) dias.

Pois bem. Na hipótese em exame, trata-se decisão definitiva proferida (sentença) pelo julgador em primeira instância, no bojo de Ação Civil Pública, na qual o MPT foi parcialmente sucumbente, pelo que se mostra plenamente cabível o manejo do Recurso Ordinário.

De igual modo, verifica-se que o MPT foi intimado, via notificação PJ-e id d957756, de 29.03.2022. Assim, tem-se por tempestivo o recurso ordinário interposto nesta data.

Por fim, no que toca ao preparo, tem-se que o MPT é isento de custas ao demandar no Judiciário Obreiro (CLT, art. 790-A, II), além do que, na ação civil pública, via de regra, não há pagamento de dispêndios processuais (LACP, art. 18 e CDC, art. 87).

2. DAS RAZÕES PARA A REFORMA PARCIAL DA SENTENÇA

2.1. DA OBRIGAÇÃO PREVISTA NO ITEM 7.1.1 – DO ADEQUADO DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL (MÉDICOS LEGISTAS, AUXILIARES DE NECROPSIA E ATENDENTES DE NECROTÉRIO)

Conforme se verifica, na inicial, o MPT formulou o seguinte pedido:

7.1.1. Manter quadro de pessoal adequadamente dimensionado de acordo com as atividades do IML, a fim de assegurar a quantidade de médicos legistas, auxiliares de necropsia e atendentes de necrotério compatível com o horário de funcionamento da unidade, bem como o respeito ao limite máximo de jornada e de descanso dos trabalhadores, nos termos do artigo 1º, III, e 7º, XIII, da CF, artigo XXIV da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, a artigo 7º do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, artigo 7º, e, g e h do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Protocolo de San Salvador).

Com efeito, o relatório de fiscalização do CEREST apontou que o número de trabalhadores que se ativam no IML de Sorocaba está **muito aquém do que o necessário para assegurar o funcionamento da unidade.**

De acordo com os dados colhidos, o IML **opera 24 horas por dia**, atendendo a livre demanda da região, com 18 cidades, sendo que, apenas no ano de 2020, foram realizados 8.457 atendimentos, dos quais:

- 1.064 necrópsias;
- 4.215 cautelares;
- 2.689 lesões corporais e
- 489 violências sexuais

Desta feita, de acordo com o aludido relatório, para dar conta de toda essa demanda, o IML conta apenas com 6 médicos legistas, 06 auxiliares de necropsia e 8 atendentes de necropsia, havendo, portanto, um déficit de profissionais, conforme indicado: (...)

Nesses termos, o que se verifica é que **o Requerido mantém empregados em número inferior ao realmente necessário**, o que resulta em sobrecarga e imposição de jornadas exaustivas e supressão de outros direitos relacionados à segurança e saúde dos trabalhadores, como os descansos e intervalos legalmente previstos, em especial pela natureza dos serviços prestados.

Pois bem. A despeito dessa constatação, **que não foi sequer contrariada pelo Requerido** (uma vez que a tese defensiva, no ponto, baseou-se apenas na incompetência de juízo), o julgador houve por bem extinguir o feito, sem resolução de mérito, por entender que tal questão não está afeta à Justiça do Trabalho, já que busca, apenas **reflexamente**, trazer melhorias ao meio ambiente de trabalho. Confirma-se, pois, excerto da sentença: (...)

Todavia, evidente que tal decisão merece reforma, uma vez que o inadequado dimensionamento do quadro de pessoal (com apenas 6 médicos legistas, 6 auxiliares de necropsia (constam dois em condições de aposentadoria) e 8 atendentes de necrotério para a realização dos serviços em regime de 24 horas e atender a 18 cidades) **repercute gravemente na saúde dos trabalhadores, devido à sobrecarga de trabalho, a imposição de jornadas exaustivas e a supressão de outros direitos essenciais como os intervalos legalmente previstos.**

Assim, não é preciso nenhum raciocínio mais elaborado para se chegar à conclusão de que a questão em tela- subdimensionamento do quadro de pessoal — está a atingir de modo direto e imediato a saúde dos trabalhadores, já que os impele sobrecarga de trabalho excessiva, **com jornadas de trabalho incompatíveis com a legislação, além da supressão de descansos imprescindíveis para a recuperação das forças e da energia do trabalhador.**

Assim, por óbvio que, diversamente da conclusão a que chegou o julgador, o Poder Judiciário Trabalhista pode (e deve) atuar para assegurar o restabelecimento do estado de legalidade das coisas, em especial para assegurar a quantidade de médicos legistas, auxiliares de necropsia e atendentes de necrotério **compatível com o horário de funcionamento da unidade, bem como o respeito ao limite máximo de jornada e de descanso dos trabalhadores.**

De bem ver que o afastamento de tal possibilidade, como decidido na sentença, equivaleria a negar vigência ao expresso comando constitucional que impõe a aplicação imediata das normas definidoras de direitos fundamentais (artigo 5º § 1º da CRFB) além de inúmeros outros que preconizam a **preservação da vida e saúde do trabalhador (artigo 1º, III, e 7º, XIII, da CF, artigo XXIV da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, artigo 7º do Pacto internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, artigo 7º, e, g e h do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos -Protocolo de San Salvador).**

A propósito do tema, relevante pontuar que, para além dos dispositivos constitucionais, legais e regulamentares que preconizam a observância de normas relacionadas à segurança e saúde dos trabalhadores, o citado **Protocolo de San Salvador**, bem evidencia que também a exigência de trabalho acima dos limites, com supressão de intervalos insere-se no escopo de proteção, independentemente do regime jurídico.

Confira-se: (...)

Veja-se, pois que, no aludido Protocolo, a limitação razoável das horas de trabalho e a concessão do repouso adequado estão expressamente inseridos no tópico alusivo às condições justas, **equitativas** e satisfatórias de trabalho.

Para além disso, cabe pontuar que a **presente ACP também se fundamenta na Resolução n. 28, de 25 de março de 2013, editada pelo próprio Estado de São Paulo, a qual prevê expressamente:**

“16. Saúde dos Trabalhadores.

16.1. **Devem ser asseguradas a todos os trabalhadores**, independente do vínculo empregatício ou contratual, condições técnicas, físicas, **humanas e de organização do trabalho que impliquem na promoção da saúde e prevenção de acidentes, agravos e doenças relacionadas ao trabalho**, adotando medidas preventivas e priorizando as medidas coletivas às individuais, de acordo com a característica das atividades desenvolvidas e dos fatores de risco existentes no local de trabalho, **cumprindo o estabelecido na Lei Estadual n. 10.083/1998 (Código Sanitário), Lei Estadual n. 9.505/1995, nas Normas Regulamentadoras sobre Segurança e Medicina do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego — MTE ou outras disposições legais ou** normativas. (grifamos)

De bem ver que, no ponto, que se o próprio regramento editado pelo Estado de São Paulo, para reger o trabalho desenvolvidos nos IMLs prevê que deverão ser observadas **condições humanas e de organização de trabalho** que impliquem na promoção de saúde e prevenção de acidentes, agravos e acidente do trabalho, como se admitir que se possa afastar tal disposição apenas pela genérica alegação de que a providência postulada — correto dimensionamento de pessoal — não decorre diretamente da inobservância de normas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.”?

Para além disso, cabe destacar o Tribunal Superior, **especificamente em relação a servidores lotados no IML**, mesma situação dos autos, decidiu, no ano de 2019, que a Justiça do Trabalho é competente para a causa (RR 733-77.2013.5.03.0138).

Digno de nota que o aludido julgado menciona expressamente a possibilidade de intervenção do Judiciário Trabalhista **para a implementação de políticas públicas**, diante de omissão do administrador público, caso dos autos. Confira-se:

A) RECURSO DE REVISTA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI N. 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE DO

JULGADO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CARACTERIZAÇÃO. 2. AÇÃO CIVIL PÚBLICA AJUIZADA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO EM FACE DO ESTADO DE MINAS GERAIS. DESCUMPRIMENTO REITERADO DE NORMAS DE SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO. TUTELA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. ABRANGÊNCIA DE TODOS OS TRABALHADORES, INCLUSIVE DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS. MATÉRIA EMINENTEMENTE TRABALHISTA. SÚMULA 736 DO STF. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. 3. CONTINÊNCIA. LITISPENDÊNCIA PARCIAL RECONHECIDA PELA ORIGEM. A presente ação civil pública tem por objeto exigir o cumprimento, pelo Estado de Minas Gerais, das normas relativas à segurança e medicina do trabalho, além de afastar as condições precárias em que funciona o prédio do Instituto Médico Legal. Tais medidas constituem direito constitucionalmente assegurado tanto aos trabalhadores regidos pela CLT quanto àqueles submetidos ao regime estatutário, conforme o disposto nos arts. 7º, XXII, e 39, § 3º, da CF. Frise-se que não está em discussão a natureza do vínculo empregatício, que não tem relevância para o objeto da presente ação. Situação, portanto, distinta da examinada pelo STF na ADI 3.395-6, para a qual a definição da competência jurisdicional decorre da natureza do regime jurídico: se celetista ou estatutário. Nessa linha de raciocínio, tem aplicação à hipótese dos autos a Súmula n. 736 do STF. Julgados desta Corte Superior. Portanto, insere-se no âmbito da competência material da Justiça do Trabalho a apreciação e julgamento de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, mediante a qual se formulam pedidos relativos à adequação do meio ambiente de trabalho em face de ente público para todos os trabalhadores, independente do vínculo jurídico laboral, inclusive para os servidores estatutários. 4. ILEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. 5. LEI ORÇAMENTÁRIA. ESSENCIALIDADE DOS SERVIÇOS PRESTADOS. ART. 896, § 1º-A, I, DA CLT. EXIGÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS FUNDAMENTOS EM QUE SE IDENTIFICA O PREQUESTIONAMENTO DA MATÉRIA OBJETO DE RECURSO DE REVISTA. ÓBICE ESTRITAMENTE PROCESSUAL. Nos termos do art. 896, § 1º-A, I, da CLT, incluído pela Lei n. 13.015/14, a transcrição dos fundamentos em que se identifica o prequestionamento da matéria impugnada constitui exigência formal à admissibilidade do recurso de revista. Havendo expressa exigência legal de indicação do trecho do julgado que demonstre o enfrentamento da matéria pelo Tribunal Regional, evidenciando o prequestionamento,

a ausência desse pressuposto intrínseco torna insuscetível de veiculação o recurso de revista. **6. IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE VISAM À ADEQUAÇÃO DO MEIO AMBIENTE LABORAL. EFETIVIDADE DE DIREITOS SOCIAIS. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO.** O Direito do Trabalho é campo decisivo no processo de inserção justrabalhista no universo geral do Direito, tendo a Constituição da República firmado o conceito e a estrutura normativos de Estado Democrático de Direito, em que ocupam posições cardeais a pessoa humana e sua dignidade, juntamente com a valorização do trabalho. Resta claro, portanto, que a eliminação das condições precárias presentes no prédio do Instituto Médico Legal do Estado de Minas Gerais vem violando direitos básicos conferidos a seus trabalhadores é medida de manifesto interesse ao Direito do Trabalho e, com igual razão, afeto ao campo de atuação do Ministério Público do Trabalho. **A atuação do Poder Judiciário, em caso de omissão do administrador público para a implementação de políticas públicas previstas na CF, insere-se na competência material da Justiça do Trabalho, a quem cabe cumprir o estratégico objetivo de cimentar as balizas de atuação dos distintos atores sociais e estatais, assegurando a efetividade da ordem jurídica de Direito Material, nas hipóteses disciplinadas no art. 114, I a IX, da CF.** Julgados do STF. (...) **Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.** (RR TST-RR733-77.2013.5.03.0138)

Assim, considerando que o subdimensionamento de pessoal, causa de jornadas exaustivas e de supressão outros direitos atingem **não apenas reflexamente**, mas **diretamente** a saúde dos trabalhadores que se ativam no IML de Sorocaba, e considerando que não é minimamente razoável admitir que Réu possa, por critério de conveniência e oportunidade, decidir por implementar, agora ou depois, desta ou daquela forma, obrigações atreladas a direitos fundamentais sociais e ambientais, definidores da vida ou da morte de seus trabalhadores, da ocorrência ou não de acidentes ou doenças ocupacionais, é que o Judiciário Trabalhista é competente para apreciar a julgar a causa.

Nesses termos, considerando que os autos já contemplam elementos suficientes para o imediato julgamento, o MPT requer que, uma vez reconhecida a competência da Justiça do Trabalho, seja o Estado de São Paulo, desde já (artigo 1.013, § 3º do CPC), condenado a cumprir a obrigação prevista no item 7.1.1 da inicial.

2.2. DA DISPONIBILIZAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE LIMPEZA DURANTE TODO O PERÍODO DE FUNCIONAMENTO DO IML (PEDIDO 7.1.4 DA INICIAL)

Ainda conforme se observa, a inicial contemplou o seguinte pedido:

“7.1.4. Disponibilizar profissionais de limpeza durante todo o período de funcionamento, ou seja, 8 profissionais em escala 12x 36, de modo a manter o local de trabalho em estado de higiene compatível com o gênero de atividade, na forma do item 24.9.6 da NR-24 e Resolução SS n. 28, de 25 de março de 2013, Anexo I, item 6.21 e 6.8.1.”

Como se observa, acerca da aludida temática, apontou o CEREST que o IML de Sorocaba não mantém estado de higiene incompatível com o gênero de atividade, contrariando o disposto no item 24.9.6 da NR-24, **em especial pela não disponibilização de profissionais de limpeza em quantitativo necessário para cobrir todo o período de funcionamento da unidade (24 horas).**

Com efeito, o relatório aponta que a unidade é assistida **por uma única profissional de limpeza nos 3 pavimentos, dentro do horário comercial, de segunda a sexta, o que por certo se mostra insuficiente para assegurar condições mínimas de higiene e conforto no prédio.**

De acordo com o CEREST, seria adequada e tecnicamente correta a contratação de serviço de limpeza **diurno e noturno**, de modo a cobrir todo o período de trabalho no local. Confira-se: (...)

Cabe destacar que o relatório de diligência realizada pelo parlamentar representante também dá conta de que nas dependências do IML, por ocasião da primeira visita, havia fluídos (sangue) no chão: (...)

Assim, o que se observa é que a ausência de profissionais de limpeza durante todo o período de funcionamento da unidade compromete sobremaneira a saúde dos trabalhadores, **os quais laboram em ambiente sem condições mínimas de higiene e conforto**, pelo que se mostra necessária a concessão de tutela inibitória, a fim de garantir o cumprimento do disposto no item 24.9.6 da NR-24

Todavia, neste particular, a ação foi extinta, sem julgamento de mérito, por incompetência de juízo, sob o mesmo fundamento do pedido descrito no item anterior, qual seja, de que a competência da Justiça do Trabalho restringe-se aos pedidos cuja causa de pedir decorram **diretamente** da inobservância de normas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores.

Ocorre que, ao que se verifica, também nesse ponto, a sentença merece reforma.

Tal se afirma, haja vista que não é possível garantir-se aos trabalhadores as condições sanitárias e de conforto, na forma da NR-24 do MTE, sem que se disponha de um mínimo de pessoal para a realização de tais serviços.

De bem ver que o Item 24.9.6: prevê que “Os locais de trabalho serão mantidos **em estado de higiene compatível com o gênero de atividade**” (grifamos).

Além disso, não se olvide que os itens 6.20 e 6.21 da Resolução SS n. 28, de 25 de março de 2013, anexo I, dispõem que: (...)

Ora, se o IML de Sorocaba, que opera 24 horas por dia, dispõe de apenas uma pessoa encarregada da limpeza, que labora 8 horas de segunda a sábado, como garantir que, no período noturno e finais de semana, o prédio estará em condições sanitárias adequadas?

Nessa perspectiva, evidente que o pedido disposto no item 7.1.4 da inicial não decorre apenas **reflexamente** das normas de saúde e segurança, mas, sim, diretamente, uma vez que as condições de higiene do IML, que não poderão ser mantidas adequadas — como de fato não estão sendo mantidas — com apenas um profissional da limpeza, afetam **direta e significativamente a saúde dos trabalhadores que lá se ativam**.

Assim, por certo que, também neste ponto, a sentença merece reforma.

Nesses termos, considerando que os autos já contemplam elementos suficientes para o imediato julgamento, o MPT requer que, uma vez reconhecida a competência da Justiça do Trabalho, seja o Estado de São Paulo, desde já (artigo 1.013, § 3º do CPC), condenado a cumprir a obrigação prevista no item 7.1.4 da inicial.

2.3. DAS OBRIGAÇÕES PREVISTAS NOS ITENS 7.21 e 7.22 DA INICIAL PPRA E PCMSO – DA INVOCADA LITISPENDÊNCIA PARCIAL (ACP N. 0011203-05.2018.5.15.0092)

Conforme se depreende, em relação aos pedidos vertidos nos itens 7.21 e 7.22 da inicial (PPRA e PCMSO), houve por bem o julgador reconhecer a existência de litispendência com a Ação Civil Pública — de n. 0011203-05.2018.5.15.0092.

Para tanto, destacou que:

(...) a ação supracitada postula o cumprimento das referidas obrigações em todas as unidades da Polícia Técnico Científica do Estado de São Paulo, na forma da OJ n. 130 da SDI-2 do C. TST, o que abrange aquela situada no Município de Sorocaba e que se constitui no objeto da presente ação.

Portanto, assevero que, ao contrário do que foi aduzido pelo autor, há a identidade parcial de partes, causa de pedir e pedidos entre a presente Ação Civil Pública e a de n. 0011203-05.2018.5.15.0092, na forma do art. 337, § 2º, do CPC.

A causa de pedir é idêntica na medida em que ambas as ações amparam-se em fatos relativos ao descumprimento de normas trabalhistas relativas à segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, sendo irrelevante o fato de esta demanda basear-se em relatório de fiscalização diverso.

Já os pedidos supracitados também são idênticos, eis que a atualização dos documentos disposta apenas nesta ação está compreendida na tutela inibitória requerida nos autos n. 0011203-05.2018.5.15.0092, isso porque se projeta para o futuro e imporá a necessidade não só de elaboração e implementação do PPRA e PCMSO, mas também a sua atualização.

À luz do exposto, acolho a preliminar de litispendência parcial em relação aos pedidos deduzidos nas Fls.: 44, itens 7.21 e 7.22, de modo que os julgo extintos sem resolução do mérito, na forma do art. 485, V, do CPC.”

Todavia, a despeito da fundamentação, não se verifica a situação de litispendência invocada.

O fenômeno da litispendência encontra-se previsto no art. 337, VI c/c §§ 1º e 2º, do CPC, *in verbis*: (...)

Desse modo, para que ocorra litispendência, isto é, a repetição de demanda em curso, é necessário haver tríplex identidade entre os elementos da ação: partes, pedido e causa de pedir.

Pois bem. No caso em exame, embora de mesma temática, verifica-se que os pedidos não são idênticos:

Pedidos da ACP de n. 0011203-05.2018.5.15.0092, segundo transcrição do Réu:

“6) Elaborar e implementar, no âmbito de todos os estabelecimentos da Polícia Técnico Científica do Estado de São Paulo, no prazo de três meses, Programa de Prevenção de Riscos Ambientais que atenda a todos os requisitos da NR-09 do Ministério do Trabalho, sob pena de multa diária a ser fixada em valor não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais). Observe-se que o PPRA deverá se atentar à questão dos produtos químicos e substâncias psicoativas, realizando avaliações quantitativas e apontando as medidas (coletivas e individuais) necessárias para o controle à exposição

7) Elaborar e implementar, no âmbito de todos os estabelecimentos da Polícia Técnico do Estado de São Paulo, no prazo de três meses, Programa de Controle Médico de Saúde ocupacional que atenda a todos os requisitos da NR-07 do Ministério do Trabalho, sob pena de multa diária a ser fixada em valor não inferior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais);”

Pedidos veiculados na presente ACP:

7.21. Elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA), nos termos dos itens 9.1.1, 9.1.2, 9.1.2.1, 9.1.5.1, 9.1.5.2, 9.3.1 da NR-09 do MTE, conforme artigo 157, inciso I, da CLT, c/c NR09 do MTE;

7.22. Elaborar, implementar e manter atualizado o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, nos termos dos itens 7.1.1, 7.1.2, 7.1.3, 7.2, 7.2.1, 7.2.2, 7.2.3 da NR-07 do MTE, conforme artigo 157, inciso I, da CLT, c/c NR-07 do MTE

Observe-se que, no caso em exame, o pedido se volta especificamente para o IML de Sorocaba e, além disso, contempla obrigação de que tais Programas sejam mantidos **atualizados**, inclusive para permitir que a tutela tenha efetividade, de modo a ensejar a renovação da análise de risco segundo a dinâmica de trabalho (PPRA) e a adequação das medidas de prevenção, rastreamento e diagnóstico (PCMSO).

Além disso, não se pode perder de vista a causa petendi ou causa de pedir, a qual substancia-se nas razões fático-jurídicas **que justificam o pedido**, também não se confundem:

Conforme leciona Guilherme Marinoni:

“O autor tem o ônus de indicar na petição inicial os fatos e os fundamentos jurídicos do pedido. Deve apresentar, em outras palavras, a sua causa de pedir, que consiste no motivo pelo qual está em juízo, nas razões fático-jurídicas que justificam o seu pedido. O direito brasileiro positivou a teoria da substanciação da causa de pedir, para a qual interessa a descrição do contexto fático em que as partes se encontram envolvidas. O Código de Processo Civil brasileiro não acolheu a teoria da individualização da causa de pedir. Pouco interessa, a propósito, a natureza do direito afirmado em juízo: toda e qualquer petição judicial deve trazer a descrição dos fatos da causa.⁽¹⁾”

Isto é, o novo CPC privilegiou, quando da análise da litispendência, a existência de causa de pedir remota, isto é, os fatos constitutivos do direito do autor, o suporte fático (*tatsbestandt*) sobre o qual recai a incidência da norma e cuja tutela reparatória / inibitória se pretende. Este posicionamento, inclusive, encontra-se em total consonância com a jurisprudência dos Tribunais pátrios e os princípios norteadores dos procedimentos na nova sistemática processual inaugurada em 2015, a qual adotou de modo definitivo a teoria da asserção.

Nesse cenário, passemos à análise da causa de pedir remota em ambas as ações.

Em relação à ACP de n. 0011203-05.2018.5.15.0092, verifica-se que esta teve como fundamento fático diligência realizada pelo CEREST de

(1) MARINONI, Luiz Guilherme *et alii*. *Código de Processo Civil Comentado*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 420.

Campinas, nos anos de 2014 e 2016/2017, **na sede do Núcleo de Perícias Criminais de Campinas-NPCC** e que, dada a constatação de ausência gestão do meio ambiente de trabalho como um todo, ensejou a formulação de pedidos pertinentes ao PPRA e PCMSO, de forma genérica, também em nível estadual.

A seu turno, a presente ACP encontra supedâneo fático no Relatório de Fiscalização do CEREST, que, em diligência no IML de Sorocaba apurou, **para além de condições precárias de trabalho, capazes de ensejar até mesmo a interdição do estabelecimento**, a ausência de Programas essenciais (PPRA e PCMSO) para a preservação da vida e da saúde dos trabalhadores daquele local.

Assim, tem-se que, a despeito da semelhança de temas, a causa de pedir remota (fatos jurídicos) é diferente, pois são ações fundamentadas em fiscalizações realizadas em momentos distintos e distantes no espaço-tempo, uma vez que a primeira demanda ajuizada baseou-se em fiscalização realizada nos anos de 2014, 2016 e 2017, **ao passo que a presente demanda baseou-se em fiscalização, realizada em unidade específica (IML de Sorocaba), no ano de 2021.**

Portanto, em que pese a fundamentação lançada na sentença, não há que se falar na configuração da tríplice identidade entre as duas demandas, uma vez que as causas de pedir remotas — quais sejam, **os fatos que motivaram o ajuizamento de cada ação** — são diferentes.

Neste sentido a jurisprudência de longa data do Eg. Superior Tribunal de Justiça: (...)

De igual modo, a jurisprudência do C. TST: (...)

Do exposto, não há que se falar em litispendência na situação em exame, razão pela qual, também neste ponto, a sentença proferida merece reforma.

Outrossim, considerando que os autos já contemplam elementos suficientes para o julgamento, o MPT requer que, uma vez reconhecida a competência da Justiça do Trabalho, seja o Estado de São Paulo, desde já (artigo 1.013, § 3º do CPC), condenado a cumprir as obrigações previstas nos itens 7.21 e 7.22 da inicial.

2.4. DOS DANOS MORAIS COLETIVOS

Segundo os ensinamentos de Maria Helena Diniz, “na avaliação do dano moral o órgão judicante deverá estabelecer uma reparação equitativa”, que considere a capacidade econômica do responsável, a culpa do agente e a extensão do prejuízo causado.

No caso em tela, ao que se depreende, tais critérios não foram adequadamente sopesados, uma vez que o quantum fixado — **apenas R\$ 100.00,00 (cem mil reais)** —, não condiz com a fundamentação referenciada e tampouco se presta a reparar o dano social emergente da conduta da Recorrida.

Segundo se depreende, na condenação exarada, pontuou o julgador:

“O dano extrapatrimonial coletivo não tem mais como embasamento a dor sofrida pela pessoa física, mas sim valores que afetam negativamente a coletividade, como é o caso da lesão imaterial ambiental. Por isso mesmo, a adequada compreensão do dano moral coletivo não se conjuga diretamente com a ideia de demonstração de elementos como perturbação, aflição, constrangimento.

A condenação em reparar o dano moral coletivo visa punir e inibir a injusta lesão da esfera moral de uma coletividade, preservando os seus valores primordiais. Assim, o reconhecimento de dano moral coletivo deve se limitar às hipóteses em que configurada grave ofensa a direitos/interesses inerentes de uma coletividade, sob pena de sua banalização.

Assim, a reparação por dano moral coletivo visa à inibição de conduta ilícita do réu e atua como caráter pedagógico.

Posto isso, ante o quadro fático delineado nos autos, o qual culminou com a procedência do pedido de obrigações de fazer e não fazer, restou caracterizada conduta ilícita por parte do réu a amparar o pleito autoral.

Diante das irregularidades constatadas nos autos, verifica-se que toda a coletividade foi lesada com a atitude omissiva do réu, a qual se revela ilícita. (grifamos)

Ocorre que, a despeito do reconhecimento da (elevada) culpa do Recorrido, o d. julgador houve por bem fixar o *quantum* indenizatório em valor

aquém do que se mostra minimamente razoável para assegurar a adequada e justa reparação.

Com efeito, o valor fixado não reflete a alta censurabilidade da conduta do Réu, tampouco as nefastas consequências de sua atuação irresponsável, por deixar de assegurar, ao longo de anos, condições mínimas de trabalho no IML de Sorocaba.

No ponto, ressalte-se que por ocasião da visita do parlamentar representante na unidade, foi constatado que o IML apresentava péssimas condições de trabalho, demonstrando o total descaso do Estado de São Paulo para com os trabalhadores que lá se ativam. Confira-se (id 456f49e). (...)

Além disso, cabe observar que, por ocasião da inspeção do CEREST, realizada na sequência, restou comprovado que as condições sanitárias e de segurança na unidade eram tão precárias, que se mostravam aptas a ensejar a interdição do estabelecimento. Repise-se, pois: (...)

De bem ver que, com sua atuação desidiosa, amparada na retórica tese da reserva do possível (fundada na ideia de que as demandas são infinitas e os recursos públicos, finitos, cumprindo ao administrador eleito escolher as prioridades), o Estado de São Paulo tem permitido que o trabalhadores do IML laborem, por longos anos, no limite de suas forças e em condições indignas.

No mais, não se pode perder de vista que a indenização precisa **repercutir minimamente em sua esfera jurídico-patrimonial do Recorrido**, a fim de que cumpra a função punitivo-pedagógica para a qual está vocacionada.

A jurisprudência tem se posicionado sobre a relevância do caráter punitivoPreventivo da indenização pelo dano moral coletivo. Vejamos:

“AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. A Lei Orgânica do Ministério Público da União (LC n. 75/93) especifica no seu art. 6º, a competência do Ministério Público do Trabalho para promover a ação civil pública para a defesa de interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos bem como propor ação civil coletiva para a defesa de interesses individuais homogêneos. RECURSO ORDINÁRIO. EFEITO. Doutrina e jurisprudência são uníssonas em relação à matéria: Os recursos trabalhistas, em regra, são recebidos apenas no efeito devolutivo, excetuando-se a possibilidade da concessão de efeito

suspensivo, pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho, aos recursos ordinários interpostos em face de sentenças normativas prolatadas por Tribunais Regionais Trabalhistas.

REPARAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. A reparação por dano moral coletivo visa a inibição de conduta ilícita da empresa e atua como caráter pedagógico. VALOR DA INDENIZAÇÃO. A fixação do quantum debeat, neste caso, deve ser capaz de punir a empresa pelos graves desrespeitos aos direitos básicos do trabalhador, além de conter caráter pedagógico a fim de evitar a repetição desta prática, sempre atendendo aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade. Recurso conhecido e parcialmente provido⁽²⁾.

Desse modo, é evidente que uma indenização por dano moral, fixada em apenas R\$ 100.000,00, mostra-se irrisória e não se presta à reparação do dano social emergente da conduta do Réu, de burlar todo o arcabouço de normas e princípios, constitucionais e infraconstitucionais, que disciplinam a matéria, **inclusive normas por ele próprio criadas**, para decidir, segundo sua conveniência, se e quando cumprir suas obrigações patronais.

Assim, o valor requerido pelo Ministério Público do Trabalho na exordial demonstra ser apropriado, de forma que as finalidades da responsabilização civil possam ser atingidas.

Do exposto, considerando a lesão ao ordenamento jurídico trabalhista, tem-se por imprescindível a majoração no valor da condenação pelo dano moral coletivo para condenar o Réu ao pagamento de R\$ 300.000,00, conforme pleito inicial.

Nesses termos, espera e aguarda o MPT, outrossim, a modificação do julgado para, também, condenar-se o Requerido ao pagamento de danos morais coletivos, no importe descrito na inicial.

3. DO PEDIDO

Posto isso, o Ministério Público do Trabalho requer o provimento deste Recurso Ordinário, nos pontos ora atacados e pelas razões acima aduzidas, por ser medida de justiça.

(2) Recurso Ordinário na Reclamação Trabalhista 0131200-55.2005.5.16.0012. Relator: Desembargador GERSON DE OLIVEIRA COSTA FILHO – Vara de origem: 1ª Vara do Trabalho de Imperatriz/MA – Data do julgamento: 15.05.2012.

Pede deferimento.

Sorocaba, 31 de março de 2022.

GUSTAVO RIZZO RICARDO
Procurador do Trabalho

**Recurso de Revista Interposto nos
Autos da Ação Civil Pública de n. TST-
RRAg-895-95.2018.5.12.0025, para a
Obtenção da Condenação na Obrigação
de Fazer de Contratação de Aprendizizes,
nos Termos do Art. 428 e Seguintes
da CLT, em Todos os Estabelecimentos
Mantidos pela Fundação Universidade
do Oeste de Santa Catarina**

Keilor Heverton Mignoni

**EXCELENTÍSSIMO SENHOR DESEMBARGADOR PRESIDENTE
DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO**

Processo n. 895-95.2018.5.12.0025

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, pelo Procurador do Trabalho signatário, no uso de suas atribuições institucionais, vem perante Vossa Excelência, com fulcro nos arts. 896, alíneas “a” e “c”, da Consolidação das Leis do Trabalho e 83, inciso VI, da Lei Complementar n. 75/93, interpor

RECURSO DE REVISTA

contra decisão proferida pela Quinta Câmara do E. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região no processo em referência, na forma das razões anexas, requerendo o seu processamento e encaminhamento à instância superior.

Pede deferimento.

Florianópolis, 26 de janeiro de 2022.

KEILOR HEVERTON MIGNONI
Procurador do Trabalho

COLENDO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO
EGRÉGIA TURMA
ÍNCLITOS MINISTROS
RAZÕES DO RECURSO DE REVISTA

I. HISTÓRICO DA DEMANDA

O Ministério Público do Trabalho ajuizou ação civil pública em face da Fundação Universidade do Oeste de Santa Catarina — FUNOESC, tendo formulado os seguintes pedidos, em razão do descumprimento de sua obrigação legal de contratar aprendizes:

a) ao cumprimento da obrigação de contratar aprendizes em relação a todos os seus estabelecimentos, inclusive das instituições por ela mantidas, nos termos dos arts. 428 a 438 da CLT, sob pena de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) por aprendiz não contratado, a ser revertida ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente do(s) respectivo(s) Município(s) (...).

b) ao pagamento de indenização no valor de R\$ 100.000,00 (cem mil de reais) pelos danos morais coletivos causados, reversível ao Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente do(s) respectivo(s) Município(s) (...) (fl. 30, do *pdf*, ID d118750, p. 29).

A demandada apresentou defesa e o autor a sua réplica.

Encerrada a fase instrutória, a sentença julgou parcialmente procedente o pedido formulado pelo *Parquet*, condenando a ré a contratar aprendizes nos termos do art. 428 e seguintes da CLT, em todos os seus estabelecimentos e instituições por ela mantidas, sob pena de multa diária de R\$ 500,00 por aprendiz não contratado, bem como ao pagamento de indenização por danos morais coletivos (fls. 913/922).

(...)

A ré interpôs recurso ordinário (fls. 1111/1128) para se ver livre da obrigação de contratar aprendizes e de pagar indenização por dano moral coletivo. O autor também interpôs recurso ordinário (fls. 1194/1200), buscando o cumprimento imediato da obrigação de fazer e a majoração da indenização por dano moral coletivo.

A 5ª Câmara do TRT da 12ª Região conheceu ambos os recursos. No mérito, deu provimento ao recurso da ré para excluir da condenação a obrigação de contratar e manter cota de trabalhadores aprendizes, bem como isentá-la da condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. A análise do recurso do autor foi julgada prejudicada (acórdão das fls. 1236/1242).

O MPT opôs embargos de declaração (fls. 1262/1268), tendo o órgão julgador acolhido a insurgência apenas para corrigir erro material e substituir no acórdão o inciso II pelo § 1º-A do art. 429 da CLT, ou seja, onde consta inciso II, leia-se § 1º-A (fls. 1269/1272).

Assim, em face do acórdão do 12º Tribunal Regional do Trabalho, integrado pela decisão dos embargos declaratórios, é que se volta o presente recurso, fundamentado nas alíneas “a” e “c”, do art. 896, da CLT.

II. TEMPESTIVIDADE

O Ministério Público do Trabalho foi intimado do acórdão proferido em sede de embargos de declaração no dia 06/12/2021 (segunda-feira), conforme ciência manifestada pelo sistema PJe-MNI (vide a aba de expedientes do PJe), nos termos do art. 5º, §§ 1º a 3º⁽¹⁾, da Lei n. 11.419/2006.

O *dies ad quem* desse prazo (contado em dobro — art. 180 do CPC, durante dias úteis — art. 775⁽²⁾, *caput*, da CLT, suspenso em razão do feriado do dia 08.12.2021 — Dia da Justiça, certidão do ID 568e4ec, e suspenso no período compreendido entre 20/12 e 20/01, inclusive – art. 775-A⁽³⁾, da CLT), ocorrerá no dia 1º.02.2022 (terça-feira), sendo tempestivo o recurso.

III. TRANSCENDÊNCIA

Dispõe o art. 896-A, da CLT: (...)

No caso presente, a transcendência resta evidenciada em razão da pretensão contida na Ação Civil Pública gerar reflexo de natureza social, subsumindo-se à hipótese prescrita no inciso III, do § 1º, do art. 896-A, da CLT.

A defesa de direito social constitucionalmente assegurado é extraído da conjugação da proteção contida no art. 6º, e de sua relação com os direitos previstos no Título VIII – *Da Ordem Social* – todos da Lei Fundamental.

(1) Art. 5º As intimações serão feitas por meio eletrônico em portal próprio aos que se cadastrarem na forma do art. 2º desta Lei, dispensando-se a publicação no órgão oficial, inclusive eletrônico.

§ 1º Considerar-se-á realizada a intimação no dia em que o intimando efetivar a consulta eletrônica ao teor da intimação, certificando-se nos autos a sua realização.

§ 2º Na hipótese do § 1º deste artigo, nos casos em que a consulta se dê em dia não útil, a intimação será considerada como realizada no primeiro dia útil seguinte.

§ 3º A consulta referida nos §§ 1º e 2º deste artigo deverá ser feita em até 10 (dez) dias corridos contados da data do envio da intimação, sob pena de considerar-se a intimação automaticamente realizada na data do término desse prazo.

(2) Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

(3) Art. 775-A. Suspende-se o curso do prazo processual nos dias compreendidos entre 20 de dezembro e 20 de janeiro, inclusive.

Os direitos ao trabalho e à educação, previstos no art. 6º, se comunicam com o direito à proteção integral contido no art. 227, *caput*, do texto constitucional, que prescreve ser *dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização (...), além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação e exploração, violência, crueldade e opressão.*

A Ação Civil Pública foi ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho com intuito de assegurar a aplicação da doutrina da proteção integral aos adolescentes e jovens, na forma do art. 227 da Constituição Federal, para o cumprimento da obrigação de contratar aprendizes, tendo em vista ainda o direito à profissionalização, observada a idade mínima de 14 anos, estabelecida pelo art. 7º, inciso XXXIII. Evidente, assim, tratar-se de feito que veicula direito social constitucionalmente protegido.

Frise-se também, que o fato de a recorrida ter descumprido a obrigação legal de proporcionar a profissionalização de jovens e adolescentes, destacando-se a condição peculiar de pessoas em desenvolvimento dos últimos, consoante prevê a legislação, atingiu o direito daqueles que poderiam ter sido contratados como aprendizes e não foram.

Além disso, a decisão desse Tribunal Superior terá repercussões para além deste feito, servindo de balizamento jurídico para outras decisões judiciais em casos semelhantes e para orientar as condutas de outros empregadores na mesma situação fático-jurídica da demandada.

Esse Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido que a transcendência social é ínsita à natureza da ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público, conforme está assentado no julgado a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI N. 13.467/17. AÇÃO CIVIL PÚBLICA MOVIDA PELO MINISTRÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. TRANSCENDÊNCIA SOCIAL. É ínsita à própria natureza da ação civil pública manejada pelo Ministério Público do Trabalho a afetação supraindividual de direitos sociais constitucionalmente tutelados. Circunstância suficiente à configuração do indicador de transcendência social. (...) (AIRR-10329-92.2016.5.15.0123, 6ª Turma, relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 08.02.2019)

Portanto, está presente a transcendência com relação aos reflexos de natureza social, nos moldes prescritos pelo art. 896-A, § 1º, inciso III, da CLT.

IV. PREQUESTIONAMENTO

Em atenção ao art. 896, § 1º-A, inciso I, da CLT e à Súmula n. 297, do TST, são transcritos abaixo os fundamentos lançados no acórdão recorrido.

Da sua ementa consta o seguinte:

MANUTENÇÃO DE COTA DE APRENDIZES. INSTITUIÇÃO SEM FINS LUCRATIVOS VOLTADA À FORMAÇÃO PROFISSIONAL. INEXIGIBILIDADE. ENQUADRAMENTO NA EXCEÇÃO DO ART. 429, II, DA CLT. Tratando-se a ré de entidade sem fins lucrativos, que tem entre os seus objetivos ofertar à população cursos de graduação e pós-graduação, voltados, portanto, à formação profissional, está dispensada de contratar e manter trabalhadores aprendizes, conforme autoriza o art. 429, II, da CLT (fl. 1.236).

E, do corpo da decisão recorrida, importa citar o seguinte: (...)

Também faz-se a citação das razões dos embargos de declaração opostos em face do acórdão regional: (...)

Ao julgar os aclaratórios, decidiu a 5ª Câmara do 12º Tribunal Regional: (...)

Vê-se, assim, que a matéria abordada no presente recurso de revista está devidamente prequestionada, apesar da rejeição aos embargos de declaração que o recorrente opôs pois, nos termos do item III, da Súmula n. 297, desse C. TST, *Considera-se prequestionada a questão jurídica invocada no recurso principal sobre a qual se omite o Tribunal de pronunciar tese, não obstante opostos embargos de declaração*, assim como os elementos que o embargante suscitou em seus embargos de declaração, nos termos do art. 1.025⁽⁴⁾, do CPC.

(4) Art. 1.025. Consideram-se incluídos no acórdão os elementos que o embargante suscitou, para fins de prequestionamento, ainda que os embargos de declaração sejam inadmitidos ou rejeitados, caso o tribunal superior considere existentes erro, omissão, contradição ou obscuridade.

V. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL. Não saneamento de defeitos do acórdão, mesmo após a oposição de embargos de declaração. Ofensa ao art. 93, inciso IX, da Constituição Federal, ao art. 832, *caput*, da CLT, e aos arts. 489 e 1.022, do CPC

Estabelece a Constituição Federal, no inciso IX, do seu art. 93:

IX – todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade, podendo a lei limitar a presença, em determinados atos, às próprias partes e a seus advogados, ou somente a estes, em casos nos quais a preservação do direito à intimidade do interessado no sigilo não prejudique o interesse público à informação;

Tal obrigação imposta ao Poder Judiciário visa dar transparência ao exercício da jurisdição, demonstrar a correta aplicação do direito ao caso concreto e de orientar a sociedade em suas condutas. No tratamento infra-constitucional da necessária motivação das decisões judiciais, a CLT também exige que as decisões judiciais sejam devidamente fundamentadas:

Art. 832 – Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão.

Por sua vez, o art. 489, do CPC, estabelece serem essenciais às decisões judiciais a análise dos fundamentos de fato e de direito e o enfrentamento de todos os argumentos deduzidos no processo capazes de infirmar a conclusão adotada pelo julgador (inciso II e § 1º, IV).

O dever de fundamentação está atrelado ao exercício do contraditório, prescrito como direito fundamental no inciso LV, do art. 5º, da Constituição Federal, e cristalizado no CPC, nos seus arts. 7º, 9º e 10.

Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero bem observam que:

O problema da extensão do dever de motivação das decisões judiciais tem de ser resolvido à luz do conceito de contraditório. É por essa razão que o nexo entre os conceitos é radical. E a razão é simples: **a motivação das decisões judiciais constitui o último momento de manifestação do direito ao contraditório e fornece seguro parâmetro para aferição da submissão do juízo**

ao contraditório e ao dever de debate que dele dimana. Sem contraditório e sem motivação adequados não há processo justo.

(...)

Se contraditório significa direito de influir, é pouco mais do que evidente que tem de ter como contrapartida *dever de debate – dever de consulta, de diálogo*, inerente à *estrutura cooperativa do processo* (art. 489, § 1º, IV, do CPC de 2015). **Como é de fácil intuição, não é possível aferir se a influência foi efetiva se não há dever judicial de rebate aos fundamentos levantados pelas partes.**

Não é por outra razão, a propósito, que já decidi igualmente o STF que o direito ao contraditório implica dever de o órgão jurisdicional contemplar os fundamentos levantados pelas partes em juízo e considerá-los séria e detidamente. Vale dizer: partindo-se de uma *acepção forte de contraditório*, o parâmetro para aferição da correção da motivação da decisão judicial *deixa de ser tão somente intrínseco* (a inexistência de contradição lógica do julgado e a correta exposição do convencimento judicial) e *passa a assumir também feição extrínseca* (a fundamentação dos arrazoados das partes). **Não há falar em decisão motivada se esta não enfrenta expressamente os fundamentos arguidos pelas partes em suas manifestações processuais**”(5) (grifos acrescidos).

Cumpra, assim, salientar a importância do julgamento realizado pelos Tribunais Regionais, pois neles se esgota a apreciação dos fatos e provas, onde o seu correto delineamento é essencial para viabilizar o exercício dos recursos de natureza extraordinária, onde somente será possível avaliar a correção ou não da subsunção do direito ao caso concreto.

Nesse viés, o julgamento dos embargos de declaração é de fundamental importância para o aperfeiçoamento da prestação jurisdicional, pois nele ocorre a correção de eventuais vícios ou equívocos da decisão judicial e a derradeira oportunidade de consideração dos argumentos das partes, antes do manejo do recurso de revista.

(5) Ingo Wolfgang Sarlet; Daniel Mitidiero; Luiz Guilherme Marinoni. In: *Curso de direito constitucional*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 885-886.

A associação dos dispositivos constitucionais e legais mencionados leva à conclusão de que a decisão judicial não pode ser considerada fundamentada quando permanece defeituosa ou deixa de apreciar algum argumento da parte capaz de infirmar a conclusão nela adotada, mesmo após a oposição de embargos declaratórios.

A propósito, assim dispõe art. 1.022 do CPC, acerca dos embargos de declaração: (...)

Por isso, Nelson Nery Junior e Rosa Maria de Andrade Nery, lecionam:

“Quando, a despeito de haverem sido interpostos novos EmbDcl, subsistir o vício sem que tenha sido corrigido pelo tribunal, preenchidos os requisitos da CF 105 III, é cabível REsp contra o acórdão viciado, por ofensa ao CPC 1022: provido o REsp, os autos retornarão ao tribunal a quo para que julgue corretamente os EmbDcl, sanando o vício que lhe dera causa.”⁽⁶⁾ (g. n.)

Quando os defeitos e vícios da decisão judicial não são corrigidos, mesmo após a oposição de embargos de declaração, resta configurada a nulidade, por negativa de prestação jurisdicional, como atesta a jurisprudência desse C. TST:

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. SONEGAÇÃO DE DADOS FÁTICOS OBJETIVOS PRIMORDIAIS AO DESLINDE DA CONTROVÉRSIA. 1. A resistência de o Colegiado de origem em explicitar aspectos fáticos objetivos — as horas efetivamente concedidas de intervalo interjornadas — implica barreira ao direito de a parte ter acesso à instância superior — TST, via recurso de revista, cuja natureza extraordinária atrai os óbices delineados nas Súmulas ns. 297 e 126 à atividade cognitiva desta Corte. 2. Malgrado o princípio fundamental, insculpido no inciso LXXIII do art. 5º da Constituição da República, concernente à razoável duração do processo, alternativa não sobra a este Tribunal Superior a não ser acolher a negativa de prestação jurisdicional porque evidente a violação dos arts. 832 da CLT e 93, IX, da Constituição da República. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 1ª T., RR 86900-27.2008.5.02.0033, rel. Hugo Carlos Scheuermann, DEJT de 27.05.2015)

(6) *Código de processo civil comentado*. 16. ed. São Paulo: RT, 2016. p. 2.279, verbete 12.

PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL – CONTRADIÇÃO NÃO SANADA. A fundamentação relativa à tese do tempo de exercício do cargo de confiança, expendida no acórdão recorrido, é contraditória como apontado pelo Reclamado em seus Embargos de Declaração, o que não foi sanado quando de sua análise, caracterizando-se, assim, negativa de prestação jurisdicional por parte do Tribunal Regional. Recurso de Revista conhecido e provido para, anulando o acórdão de fls. 442/444, determinar o retorno dos autos ao Tribunal Regional de origem, a fim de que seja sanada a configurada contradição e nova decisão seja proferida, como entender de direito. (RR-774105-88.2001.5.10.5555, 3ª Turma, relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, *DEJT* 14.02.2003, g. n.)

RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Contradição não sanada, apesar da oposição de embargos de declaração. Recurso de revista a que se dá provimento. (RR-561978-14.1999.5.05.5555, 5ª Turma, relator Ministro Gelson de Azevedo, *DEJT* 23.04.2004, grifou-se)

Dito isso, no caso presente ocorreu negativa de prestação jurisdicional, pois questões cruciais ventiladas pelo Ministério Público não foram devidamente analisadas pelo Tribunal Regional, a saber:

1. Exceção do § 1º, do art. 429, da CLT. Objetivo de educação profissional

Extrai-se dos embargos de declaração opostos pelo Ministério Público:
(...)

Eis o que consta da decisão Regional acerca da indagação dos aclaratórios, referente ao cotejo entre o requisito da educação profissional e a análise do estatuto da ré, onde estão expressas as suas finalidades:

(...)

Como se vê, apesar de expressamente provocado, o Regional em momento algum aprecia o requisito legal de que a entidade “*tenha por objetivo a educação profissional*” (para ser enquadrada na exceção do § 1º-A, do art. 429, da CLT), no dispositivo do Estatuto onde estão previstas as finalidades da ré (art. 2º).

E, a pretexto de considerar inexistente a omissão (ou obscuridade) apontada nos embargos, a decisão apreciativa dos aclaratórios apenas reafirmou o que já constava do acórdão que julgou o recurso ordinário, sem analisar o art. 2º do estatuto em questão, no qual inexiste menção a que este possui como objetivo a oferta de educação profissional.

Aliás, a repetição do conteúdo do § 3º, do art. 7º do Estatuto (concessão de benefícios, redução de anuidades, bolsas ou outras ajudas) nenhuma relação possui com o objetivo de ofertar educação profissional, não suprimindo a omissão (obscuridade) apontada nos aclaratórios.

Persiste, portanto, a omissão (ou obscuridade) apontada e, assim, o defeito na fundamentação do acórdão, já que este não procedeu adequadamente a análise do argumento suscitado pelo Ministério Público, que é fundamental para o enquadramento ou não da demandada na exceção legal ao cumprimento da cota de aprendizagem.

Em consequência, resta evidente a negativa de prestação jurisdicional.

2. Lei n. 9.394/96. Distinção entre educação regular e educação profissional

O Ministério Público ainda alegou em seus embargos de declaração:
(...)

Encontra-se na decisão que apreciou os embargos o seguinte: (...)

(...)

Como se vê, tal decisão não esclareceu o ponto de obscuridade apontado nos embargos de declaração, pois é evidente a distinção legal contida na LDB entre educação regular e educação profissional e tecnológica, sendo que a recorrida é uma instituição mantenedora de uma universidade que ministra ensino regular de graduação e de pós-graduação e de um hospital, e não é uma instituição de educação profissional e tecnológica, **sendo destacado pela própria decisão citada que ela não ministra cursos profissionalizantes.**

Considerando a existência da referida distinção legal entre educação regular e educação profissional e tecnológica, a invocação da Lei n. 9.394/96 pelo acórdão Regional não faz o menor sentido, pois se ele afirma que a ré não oferta cursos profissionalizantes e, independentemente

desse fato está preenchido o requisito legal de “*objetivo de educação profissional*”, contido no § 1º-A, do art. 429, da CLT, é porque a interpretação por ele procedida, do alcance deste dispositivo legal, não passa pelas disposições da LDB.

Era imprescindível, assim, o esclarecimento do sentido do acórdão em invocar a LDB para justificar o enquadramento da ré na exceção legal, o que não foi realizado.

Portanto, pelos motivos expostos (itens 1 e 2 supra), incorreu o Tribunal Regional em nulidade por negativa de prestação jurisdicional e/ou deficiência de fundamentação, em ofensa ao art. 93, inciso IX, da Constituição Federal, ao art. 832, *caput*, da CLT, e aos arts. 489 e 1.022, do CPC.

Assim, impõe-se a declaração de nulidade da decisão que julgou os embargos de declaração, com a determinação de retorno do processo ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, para que aprecie adequadamente as questões postas nos Embargos de Declaração opostos pelo Ministério Público (ID 15954f8).

VI. MÉRITO

COTA DE APRENDIZAGEM. DISPENSA DE CUMPRIMENTO. APLICAÇÃO INDEVIDA DO § 1º-A, DO ART. 429, DA CLT

O TRT 12ª Região deu provimento ao recurso ordinário da ora recorrida, reformando a sentença que a condenou na obrigação de contratar aprendizes nos termos do art. 428 e seguintes da CLT, em todos os seus estabelecimentos e instituições por ela mantidas.

Ao concluir que a ré se enquadra em exceção e não está obrigada a cumprir a cota de aprendizagem de que tratam os arts. 428 e seguintes da CLT, o acórdão recorrido violou o disposto no art. 429, *caput* e seu § 1º-A, da CLT, e também divergiu de decisões de outro Tribunal Regional sobre a mesma questão jurídica, motivo pelo qual é aviado este recurso de revista.

Violação literal de dispositivo de lei federal (art. 429, *caput* e § 1º-A, da CLT)

Em debate no presente recurso está a aplicação do art. 429, *caput* e seu § 1º-A, da CLT, a saber:

Art. 429. **Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.**

§ 1º-A. **O limite fixado neste artigo não se aplica** quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, **que tenha por objetivo a educação profissional.**

O acórdão recorrido reformou a sentença, por não concordar com a conclusão nela contida, no sentido de que a exceção estabelecida no § 1º-A, do art. 429, do texto consolidado, *deve ser lida em conjunto com o seu caput, com o arcabouço normativo declinado acima e orientado pela doutrina da proteção integral* (fl. 916; ID 7207267, p. 03), ou seja, que nela estão inseridas apenas as *entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente*, nos termos do inciso II, do art. 430, da CLT e do art. 3º, inciso II, da Instrução Normativa n. 146/2018, do Ministério do Trabalho.

A decisão recorrida também entendeu que a ré é uma entidade sem fins lucrativos, que tem por finalidades ofertar à população cursos de graduação e pós-graduação, voltados à formação profissional, mesmo que não ofereça cursos profissionalizantes. Por isso, enquadrou a demandada na exceção contida no § 1º-A, do art. 429, da CLT, dispensando-a da obrigação de contratação de aprendizes.

Pois bem.

Atrelada à aplicação da cota de aprendizagem e da regra de exceção contidas no art. 429 da CLT, está a concretização do direito à profissionalização e a doutrina da proteção integral que emanam da Constituição Federal.

Assim, todas as disposições legais que tratam do instituto da aprendizagem (arts. 428 e seguintes da CLT), cumprem papel essencial no direito à profissionalização de adolescentes e jovens, têm caráter cogente e visam dar concretude a direitos sociais contidos nos arts. 6º, 7º, inciso XXXIII e 227, da Constituição Federal, a saber: (...)

No âmbito normativo internacional, o trabalho é um direito humano, constando da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH — 1948⁽⁷⁾), art. 23:

1. **Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho**, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.

2. (...)

3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de protecção social.

Por sua vez, o Protocolo de San Salvador (Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais – Decreto n. 3.321/1999), no seu artigo 6º, reafirma o direito do trabalho como direito humano e insere o treinamento técnico-profissional como medida para dar efetividade ao primeiro:

1. **Toda pessoa tem direito ao trabalho**, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa através do desempenho de atividade lícita, **livremente escolhida ou aceita**.

2. **Os Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional**, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados-Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem o adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho.

A Recomendação n. 117, da OIT (Recomendação de Formação Profissional – R117, de 1962⁽⁸⁾) estabelece no seu tópico VI, que a preparação pré-profissional deve incluir instruções gerais e práticas, adequadas à idade dos jovens, para: continuar e complementar a educação recebida anteriormente; dar uma ideia de trabalho prático e desenvolver um gosto e estima

(7) Disponível em <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/por.pdf>.

(8) Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312455,es:NO.

por ele, bem como um interesse pela formação; revelar interesses e habilidades profissionais e, assim, auxiliar na orientação profissional e; facilitar o futuro ajuste vocacional (subitem 2).

Assim, no âmbito interno o trabalho é um direito fundamental (art. 6º, da CF), já que está inserido no Título II da Constituição Federal, que trata *Dos Direitos e Garantias Fundamentais*, enquanto no plano internacional, é um direito humano.

Voltando ao texto constitucional, percebe-se que embora os direitos sociais estejam elencados no art. 6º da Constituição Federal, eles são desenvolvidos mais adiante, no seu Título VIII (Da ordem social). E neste título é que está inserido o art. 227, antes citado, que assegura os direitos de crianças, adolescentes e jovens com prioridade absoluta (teoria da proteção integral), o que significa que **os direitos ali garantidos (entre os quais o direito à profissionalização de adolescentes e jovens), devem estar sempre em primeiro lugar**. E mais, todos são responsáveis por essa proteção (família, sociedade e Estado).

As normas constitucionais e internacionais mencionadas permitem concluir que a aprendizagem é um instrumento para a realização da profissionalização, visando a efetivação do direito ao trabalho para adolescentes e jovens, que adquirem experiência teórico-prática em uma profissão, ao mesmo tempo em que ingressam no mercado de trabalho.

Foi no intuito de adequar o instituto da aprendizagem à teoria da proteção integral (art. 227, da CF), que surgiu a Lei n. 10.097/2000, com a alteração de diversos dispositivos do texto consolidado, entre os quais o seu art. 429, *caput*, já citado.

Importa trazer à baila tais normas constitucionais e internacionais para destacar que, se uma regra de exceção merece interpretação restritiva por aplicação do preceito *Exceptiones sunt strictissimoe interpretationis*⁽⁹⁾

(9) Carlos Maximiliano aponta outros três brocardos latinos relativos ao tema do direito excepcional: a) *Quod vero contra rationem juris receptum est, non est producendum ad consequentias*; b) *In his quae contra rationem juris constituta sunt, non possumus sequi regulam juris e*; c) *Quae propter necessitatem recepta sunt, non debent in argumentum trahi*, que "(...) faziam saber que as regras adotadas contra a razão de Direito, sob o império de necessidade inelutável, não se deviam generalizar: não firmavam precedente, não se aplicavam a hipóteses análogas, não se entendiam além dos casos expressos, não se dilatavam de modo que abrangessem as consequências lógicas dos mesmos (In: *Hermenêutica e aplicação do direito*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense. p. 226).

(interpretam-se as exceções estritissimamente), com muito mais razão esse deve ser o norte do julgador no caso da cota de aprendizagem, sob pena de limitação indevida ao direito constitucional de profissionalização de adolescentes e jovens, que devem ter proteção integral.

A decisão recorrida claramente ampliou indevidamente o alcance da exceção legal em questão, em detrimento da objetividade do requisito que ela contém, prejudicando o direito à profissionalização de adolescentes e jovens que a cota de aprendizagem realiza.

É escancarado o descompasso do acórdão com a lei, o que se extrai do seguinte trecho:

Compreendem-se entre as finalidades da recorrente ofertar à população cursos de graduação e pós-graduação, voltados, portanto, à formação profissional, com o compromisso de conceder benefícios, em forma de redução de anuidades, bolsas de estudos ou outras modalidades de ajuda (§ 3º do art. 7º do Estatuto).

Desse modo, **o fato de a ré não ministrar cursos profissionalizantes não afasta a possibilidade de enquadramento na exceção** do art. 429, II, da CLT, que exige tratar-se de entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional. Estão atendidos os requisitos legais, o que a isenta de manter em seus quadros cota de trabalhadores aprendizes (fls. 1240/1241 do *pdf*; ID b87ff6e, p. 05/06).

Veja-se que o § 1º-A do art. 429, da CLT afasta a aplicação do limite da cota de aprendizagem *quando o empregador... tenha por objetivo a educação profissional*.

A oferta de cursos de graduação e pós-graduação não significa educação profissional, mas tão somente “educação”. Ou seja, a lei não criou exceção para todas as entidades educacionais, mas apenas para aquelas que tivessem por objetivo a educação **profissional**. Fosse esse o intuito da lei, a palavra “profissional” não constaria do seu texto.

A prevalecer o entendimento da decisão recorrida, toda e qualquer entidade que realize atividade educacional, em tese poderá ser enquadrada na exceção em comento e dispensada do cumprimento da cota de aprendizagem, aumentando a carência da oferta de vagas de aprendizagem, em detrimento ao direito constitucional à profissionalização e à proteção integral a adolescentes e jovens.

E a inexistência de objetivo da ré de realizar educação profissional também se confirma pelo que consta em seu estatuto, onde estão expressas as suas finalidades:

Art. 2º A **Fundação Universidade do Oeste de Santa Catarina — FUNOESC, por si e através de suas mantidas,** terá como **finalidades**:

I – a criação, organização, manutenção e extensão de instituições que desenvolvam **atividades de ensino, pesquisa e extensão**;

II – a criação e o desenvolvimento de **atividades e serviços comunitários** nas áreas da saúde, assistência social, educacional, tecnológica, ambiental, cultura e de lazer, como forma de promoção da qualidade de vida e do desenvolvimento humano e social;

III – a criação e o desenvolvimento de **atividades e serviços de radiodifusão, de televisão, de editoração ou outros meios de divulgação**, para a produção e veiculação de programas educativos, culturais, esportivos, científicos, jornalísticos, ou de interesse comunitário.

IV – promover a saúde da população pelo **atendimento médico, hospitalar, ambulatorial e farmacológico** (fl. 66; ID 64acb12, p. 07; fl. 1266; ID 15954f8, p. 5).

É evidente, portanto, que a demandada não tem por objetivo a educação **profissional**, requisito objetivo da lei para o enquadramento do empregador em exceção ao limite da cota de aprendizagem.

A recorrida sequer tem por objetivo único a atividade educacional, o que fica evidente nos incisos do art. 2º, do seu estatuto. Além disso, o acórdão registra (*vide* fl. 1237 do *pdf*; ID b87ff6e, p. 3, 2º parágrafo) que ela é mantenedora da Universidade do Oeste de Santa Catarina (atividade de ensino, pesquisa e extensão) e do Hospital Universitário Santa Terezinha (atendimento médico, hospitalar, ambulatorial e farmacológico).

Não fosse isso suficiente, o acórdão recorrido, ao admitir que a ré não ministra cursos profissionalizantes, deixou claro que ela não é uma entidade que tem por objetivo a educação profissional e, assim, a norma em tela restou violada.

Tanto é assim que as disposições da Lei n. 9.394/96 (Lei de diretrizes e bases da educação nacional — LDB) refutam a tese contida no acórdão, de que a oferta de cursos de graduação e pós-graduação (por uma das mantidas da ré, destaque-se) configura educação profissional.

A Lei n. 9.394/96 distingue o ensino regular da educação profissional, o que é óbvio a partir da leitura do seu art. 40, a saber: *A educação profissional será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho.*

Essa diferenciação está presente tanto no trato da lei para o ensino médio, que é dividido em *ensino médio* regular (arts. 35 e 36) e *educação profissional técnica de nível médio* (arts. 36-A a 36-D e art. 39, § 2º, inciso II), quanto para a educação superior, cindida em *educação superior* regular (art. 43 e seguintes) e *educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação* (art. 39, § 2º, inciso III – são chamados de *cursos tecnológicos*). A LDB também faz distinção quanto à nomenclatura das entidades que se ocupam da educação profissional e da educação regular na Lei n. 9.394/96: *instituições de educação profissional e tecnológica* são aquelas que ofertam educação profissional (art. 42) e *instituições de ensino superior* (IES) são as que ministram a educação superior regular (arts. 45 e 46): (...)

Após a citação de tais artigos da LDB, importa novamente ressaltar tese da demandada, registrada pelo acórdão, de que ela estaria dispensada de cumprir a cota da aprendizagem *porque se trata de instituição sem fins lucrativos que oferta educação profissional através dos cursos de graduação e pós-graduação* (vide fl. 1238 do pdf; ID b87ff6e, p. 03). Como se vê, ela não afirmou que oferta cursos educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação, como consta do art. 39, § 2º, inciso III, da LDB. Portanto, é evidente que ela oferta, através de uma de suas mantidas (Universidade do Oeste de Santa Catarina), cursos da educação superior regular (arts. 43 e seguintes da LDB).

As finalidades e a abrangência dos cursos da educação superior regular (arts. 43 e 44 da Lei n. 9.394/96) também convergem para o objetivo consignado no estatuto da ré (art. 2º, I), onde se destacam as atividades de **ensino, pesquisa e extensão**.

O acórdão não observou a diferenciação estabelecida na Lei n. 9.394/96, considerando equivocadamente que os cursos de graduação e pós-graduação ofertados pela universidade mantida pela ré configuram educação profissional. A educação profissional é uma das categorias de formação educacional, mas não se confunde com a educação superior regular, que é aquela a que se dedica a universidade mantida pela fundação demandada.

A falta de percepção dessa diferenciação que a LDB faz, ressalta ainda mais o equívoco contido no acórdão. Ora, se este declara que a ré não oferta cursos profissionalizantes (que são exatamente aqueles que a Lei n. 9.394/96 trata no seu art. 39, § 2º) e, mesmo assim está preenchido o requisito legal de “*objetivo de educação profissional*”, então é porque o enquadramento da ré na exceção contida no § 1º-A, do art. 429, da CLT, não passa pelo que dispõe a LDB, mas por convicção própria do julgador e dissociada do texto legal.

Por tudo que foi manifestado, está demonstrado que a recorrida não tem por objetivo a educação profissional e, em consequência, a dispensa do cumprimento da cota de aprendizagem concedida pelo acórdão recorrido, a um só tempo ofendeu a literalidade a regra de exceção (§ 1º-A), que exige o *objetivo de educação profissional* do empregador e, o *caput* do art. 429, da CLT, que obriga ao cumprimento da *cota de aprendizagem os estabelecimentos de qualquer natureza*.

Cumprindo ainda refutar os fundamentos jurídicos do acórdão recorrido (inciso III, § 1º-A, do art. 896, da CLT), especialmente aqueles que foram utilizados para afastar o entendimento manifestado na sentença, qual seja:

A exceção invocada deve ser lida em conjunto com o seu *caput*, com o *arcabouço normativo declinado acima* e orientado pela doutrina da proteção integral, de modo que estão ressalvados dos limites impostos “aos estabelecimentos de qualquer natureza” apenas as entidades sem fins lucrativos que oferecem formação profissional relacionada diretamente à formação técnico-profissional metódica concernente ao contrato de aprendizagem (ID 7207267, p. 3).

Quanto à invocação da LDB, já restou demonstrada acima a errônea invocação do art. 39 pela decisão recorrida para justificar a sua conclusão. Reforça-se, a propósito, que o referido dispositivo legal trata, no seu § 2º, inciso III, da educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação e não dos cursos ofertados pela universidade mantida pela ré, que são

de graduação e pós-graduação da educação superior regular (art. 44, da Lei n. 9.394/96).

Ademais, vale frisar que a criação de uma exceção como aquela disposta no § 1º-A, do art. 429, da CLT, só faz sentido a partir da sua relação com as demais disposições do texto consolidado a respeito da aprendizagem, como afirmado na sentença.

A aprendizagem consiste na formação técnico-profissional metódica (art. 428, *caput*), caracterizada por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho (art. 428, § 4º).

Antes da Lei n. 10.097/2000, apenas as entidades do Sistema S estavam autorizadas a ministrar cursos de aprendizagem. Mas, para o fomento ao direito à profissionalização, a referida lei autorizou que a insuficiência de vagas no Sistema S fosse suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica (art. 430, *caput*).

E entre elas, nos termos do inciso II, do art. 430/CLT, estão:

“II – entidades sem fins lucrativos, **que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional**, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente”.

Tais entidades, além de oferecerem cursos de aprendizagem para suprir a deficiência de vagas no Sistema “S”, podem ser também empregadoras de aprendizes, como preconiza o art. 431, *caput*, da CLT: *A contratação do aprendiz poderá ser efetivada pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas nos incisos II e III do art. 430 (...).*

É essa peculiaridade das entidades que ministram cursos de aprendizagem que justifica a exclusão dos limites da cota de aprendizagem prevista no § 1º-A, do art. 429, da CLT. Assim, tais entidades podem cumprir na sua plenitude a função de subsidiar a aprendizagem, sem o limite ao teto máximo de 15% da cota prescrita no *caput* do art. 429, da CLT, que prejudicaria a disponibilização de vagas e a contratação direta dos aprendizes, comprometendo o objetivo de impulso à aprendizagem que o art. 431 contém.

Portanto, o requisito “*objetivo de educação profissional*” referido na regra de exceção do § 1º-A (é o mesmo que também consta do inciso II, do art. 430/CLT, frise-se), deve ser entendido como a educação ligada à formação técnico-profissional metódica, a que alude o art. 428, da CLT, contido na mesma seção IV, do Capítulo IV, da CLT, que trata do contrato de aprendizagem e onde estão dispostos os arts. 429, 430 e 431, antes mencionados.

Aliás, é o que dispõe o art. 3º, inciso II, a Instrução Normativa SIT n. 146/2018 (DOU de 31.07.2018, Seção 1, p. 73):

Art. 3º Estão legalmente dispensadas do cumprimento da cota de aprendizagem:

(...)

II – **as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional na modalidade aprendizagem**, inscritas no Cadastro Nacional de Aprendizagem com curso validado.

Gize-se, ainda, que acórdão se equivoca ao refutar a aplicação dessa instrução normativa em razão das autuações procedidas pela Fiscalização do Trabalho serem anteriores à sua edição e, por entender extrapolados os limites legais.

A uma, porque as autuações e relatórios fiscais deram origem à investigações abertas no âmbito do Ministério Público do Trabalho. A conclusão dessas investigações após a coleta de informações e provas é que deu origem à ação civil pública.

A duas, porque o objeto da presente ação não é a anulação de autos de infração, situação em que a data da edição da referida instrução normativa poderia ter alguma importância. O objetivo da presente ação é a obtenção das tutelas de obrigação de fazer e de obrigação de pagar, em razão da demandada nunca ter contratado aprendizes.

A três, porque a invocação da referida instrução normativa na ação civil pública corrobora a aplicação sistemática dos artigos da CLT que tratam da aprendizagem e que levam à conclusão de que a exceção à regra de que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a cumprir a cota de aprendizagem (art. 429, *caput*), deve se situar no âmbito das entidades sem fins lucrativos dedicadas à *formação técnico-profissional metódica*. Logo, não se pode afirmar que ela transborda os limites legais.

Também, ao contrário do que afirma o acórdão recorrido, não se encontram nas disposições infralegais do Decreto n. 5.598/2005 (já revogado), Decreto n. 9.579/2018 e Portaria MTE n. 723/2012, disposições capazes de motivar a reforma da sentença.

O art. 14 do Decreto n. 5.598/2005, que segundo o acórdão recorrido, dispensa da obrigação de contratar aprendizes as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional (e cujo conteúdo afirma ter sido mantido no Decreto n. 9.579/2018), comporta a mesma interpretação sistemática exigida pelo § 1º-A, do art. 429, da CLT.

Decretos e Portarias, como normas regulamentares que são, devem manter estrita consonância com a lei que visam concretizar, sob pena de ilegalidade. O alargamento de regra de exceção prevista em lei, através de norma regulamentar, por certo não pode prevalecer, sobretudo, como já foi destacado, por importar em limitação a direitos constitucionalmente assegurados (proteção integral de adolescentes e jovens, abrangendo o direito à profissionalização).

A exigência de cadastro nacional de aprendizagem (CNAP – art. 32 do Decreto n. 5.598/2005) para as entidades do art. 430 da CLT e o atendimento de alguns requisitos da Portaria n. 723/2012, para a efetivação desse mesmo cadastro, não constituem razão para concluir diversamente da sentença, que entendeu que a exceção do § 1º-A do art. 429, da CLT deve se situar no âmbito das entidades sem fins lucrativos dedicadas à formação técnico-profissional metódica.

Cumprir citar o disposto no art. 32, do Decreto n. 5.598/2005 (no Decreto n. 9.579/2018 corresponde ao § 3º, do art. 50), onde consta o objetivo do CNAP:

Art. 32. Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego organizar cadastro nacional das entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica e disciplinar a compatibilidade entre o conteúdo e a duração do programa de aprendizagem, **com vistas a garantir a qualidade técnico-profissional.**

Assim, a obrigação da entidade de formação técnico-profissional metódica ter que constar do CNAP nem de longe pode ser fundamento para enquadramento ou não na exceção contida no § 1º-A, do art. 429, da CLT,

visto que o objetivo desse cadastro é garantir que as entidades que atuam de forma suplementar ao Sistema S na oferta de vagas de aprendizagem, o façam com qualidade.

Assim, considerando que, conforme registra o acórdão, a alegação da recorrida é de que ela estaria dispensada de cumprir a cota da aprendizagem *porque se trata de instituição sem fins lucrativos que oferta educação profissional através dos cursos de graduação e pós-graduação* (vide fl. 1.238 do pdf; ID b87ff6e, p. 03), é incontroverso que a demandada, por si ou por suas mantidas, não é entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica e não tem por objetivo a assistência ao adolescente, nem é registrada em todos os Conselhos da Criança e do Adolescente dos Municípios em que atua (inciso II, do art. 430, da CLT).

Assim, como a recorrida não tem por objetivo a educação profissional e, a dispensa do cumprimento da cota de aprendizagem que o acórdão do 12º TRT fez ofendeu tanto a literalidade da regra de exceção (§ 1º-A), que exige o *objetivo de educação profissional* do empregador, quanto o *caput* do art. 429, da CLT, que obriga ao cumprimento da cota de aprendizagem os *estabelecimentos de qualquer natureza*.

Ante o exposto, resta evidenciada a violação literal de disposição de lei federal (art. 429, *caput* e § 1º-A, da CLT), motivo pelo qual requer o conhecimento e o provimento do presente recurso de revista, para que seja reformado o acórdão recorrido e restaurada a condenação contida na sentença (tutelas inibitória e ressarcitória) e, em consequência, seja determinado o retorno do processo ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região para o julgamento do recurso ordinário do Ministério Público, que foi julgado prejudicado (majoração da indenização por dano moral coletivo).

Dissenso jurisprudencial

A decisão do Regional também enseja o cabimento e o provimento do recurso de revista, com fundamento no art. 896, alínea “a”, da CLT, vez que o acórdão proferido pela 5ª Câmara do TRT da 12ª Região ao concluir, diferentemente da sentença, que “(...) *as entidades mencionadas no § 1º-A do art. 429 da CLT, que estão dispensadas de contratação de empregados aprendizes (entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a educação profissional) não se confundem com as instituições descritas no art. 430 da CLT, qualificadas em formação técnico-profissional e que estão habilitadas a ministrar cursos de aprendizagem* (fl. 1239; ID b87ff6e, p. 04) e,

que *Compreendem-se entre as finalidades da recorrente ofertar à população cursos de graduação e pós-graduação, voltados, portanto, à formação profissional* (fl. 1240; ID b87ff6e, p. 05), além de violar disposições legais, diverge da interpretação dada às mesmas normas por outro Tribunal Regional do Trabalho.

1º paradigma: Acórdão do TRT da 3ª Região – processo 10154-35.2013.5.03.0092

“EMENTA – CONTRATAÇÃO DE APRENDIZ – COTA LEGAL – PARTICULARIDADE PREVISTA NO ART. 429, § 1º-A DA CLT – ENQUADRAMENTO DA EMPRESA CONTRATANTE NA DEFINIÇÃO LEGAL DE ‘ENTIDADE SEM FINS LUCRATIVOS QUE TENHA POR OBJETIVO A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL’. INTERPRETAÇÃO SISTÊMICA. Estão isentas de cumprir a cota de contratação de aprendizes a que se refere o art. 429, caput da CLT apenas as entidades sem fins lucrativos que tenham entre seus objetivos ministrar cursos de aprendizagem, na forma prevista no art. 430, II do diploma consolidado. O fato de a ré ostentar a condição de entidade sem fins lucrativos voltada à educação formal (ensino médio, superior e de pós-graduação) não a insere, automaticamente, na aludida exceção.

A melhor exegese do art. 429, § 1º-A da CLT é aquela que leva em conta o escopo social do instituto da aprendizagem, à luz do art. 227 da Constituição Federal (*‘É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização [...]’* – grifo acrescido), **bem como o fato de que tal dispositivo encontra-se inserido no capítulo celetista que trata ‘Da Proteção do Trabalho do Menor’**, devendo-se sopesar, ainda, os termos do Decreto n. 5.598/2005, que regulamenta a contratação de aprendizes.

(...)

Passando-se à análise do cerne da controvérsia posta nos autos, reitero que, *data venia* do que restou decidido na origem, a razão está com o autor.

O estatuto social da Fundação-ré, colacionado no documento Id. 586294, revela que a demandada tem os seguintes objetivos:

‘a) Criar e manter estabelecimentos de ensino;

b) *promover, criar e incentivar empreendimentos de caráter educacional e cultural;*

c) *colaborar em projetos culturais e de relevância que interessem diretamente à região, desenvolvidos por entidades de notório reconhecimento;*

d) *outras atividades pertinentes à educação, à cultura e à assistência' (art. 4º, fl. 02).*

Embora seja incontroverso tratar-se a demandada de entidade sem fins lucrativos (art. 3º do citado Estatuto), certo é que, **do rol acima transcrito, não se extrai a conclusão de que a ré, na precisa dicção do art. 429, § 1º-A/CLT, tem "por objetivo a educação profissional"** (grifei), que é requisito também previsto no aludido dispositivo consolidado.

À toda evidência, a expressão acima destacada tem definição própria, e não guarda sinonímia com o termo "educação formal" que, incontroversamente, integra o objetivo da Fundação-ré.

(...)

Não se pode, assim, atribuir aos cursos de ensino médio, superior e de pós-graduação, ministrados na ré (cf. depoimento do preposto da demandada, nos autos do inquérito civil conduzido pelo *parquet*, Id. 586258, fl. 01), **o status que lhe atribuiu a r. sentença, *venia concessa*.**

E a razão primordial para que assim se entenda reside no fato de que **a exceção disposta no art. 429, § 1º-A/CLT guarda relação com o preceito estabelecido no art. 430, II, do diploma consolidado, *verbis*:**

(...)

Em outros termos, a genuína '*entidade sem fins lucrativos que tenha por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional*' pode atuar de modo a suprir eventual carência local na oferta de cursos ou vagas, por parte dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, enumerados no art. 8º do Decreto n. 5.598/2005 (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial — SENAI; Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial — SENAC; Serviço Nacional de Aprendizagem Rural — SENAR; Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte — SENAT; e Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo — SESCOOP, e as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas).

E a ré, indubiosamente, não se insere no aludido rol pois, reitere-se, não concede formação profissional, nesta exata acepção legal do termo.

(...)

Em síntese: as ‘entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional’ são aquelas ‘qualificadas em formação técnico-profissional metódica’ (art. 8º, caput do Decreto Regulamentador n. 5.598/2005), e que podem, inclusive, suprir deficiência de vagas e/ou cursos fornecidos prioritariamente pelos Serviços Nacionais de Aprendizagem, e também podem contratar aprendizes e fornecer a mão de obra deles a empresas tomadoras, a teor do disposto no art. 431, caput, da CLT.

E é por esta razão que não se justifica, quanto a tais ‘entidades...’ — dentre as quais não se inclui a ré, pelas extensas razões aqui dispostas —, a imposição dos limites percentuais referidos no caput do art. 429 consolidado, uma vez que, acaso assim se entendesse, “as entidades cuja finalidade seja a assistência ao adolescente e à educação profissional [...] somente poderiam contratar aprendizes no limite de 15% estabelecido no caput do artigo 429 da CLT, mitigando a eficácia e finalidade do disposto nos artigos 430 e 431 da CLT. Em outras palavras, os Serviços Nacionais de Aprendizagem ficariam sobrecarregados e as outras entidades autorizadas para suprir essa deficiência na formação profissional de aprendizes ficariam limitadas à contratação na forma facultada pelo artigo 431 da CLT’ (cf. acórdão retro transcrito, proc. n. 01202-2013-111-03-00-7 RO – TRT3).

Ou seja, a melhor exegese do art. 429, § 1º-A da CLT não é aquela que lhe pretendeu atribuir a ré mas, em sentido oposto, tenho que o multicitado dispositivo exige as entidades às quais alude da limitação ali imposta, não para que elas possam se omitir da contratação de aprendizes, mas sim para que elas possam admiti-los inclusive em quantum superior a 15% dos trabalhadores existentes no estabelecimento.

Soma-se a todo o exposto o fato de que a ré não se encontra registrada no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (art. 8º, inciso III, do Decreto n. 5.598/2005), sendo esta mais uma exigência formal da lei (art. 430, II da CLT) para que uma instituição se enquadre como entidade sem fins lucrativos, para os fins do art. 429, §1º-A da CLT.

(...).”

Dados do processo: TRT da 3ª Região, 5ª Turma, Processo 0010154-35.2013.5.03.0092, Relatora Juíza Convocada Ana Maria Amorim Rebouças, julgado em 16/12/2014, DEJT n. 1646/2015, disponibilizado em 16/01/2015, TRT3/Cad.Jud., p. 125 – cópia integral em anexo.

Extraído do sítio eletrônico: <https://portal.trt3.jus.br/internet>.⁽¹⁰⁾

Número do documento: 1411251059580340000002126749

Dos trechos citados do acórdão paradigma, verifica-se que ele manifesta o entendimento de que são as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, qualificadas em formação técnico profissional metódica (art. 430, da CLT), aquelas que se enquadram na exceção contida no § 1º-A, do art. 429, da CLT. Enquanto isso, o TRT da 12ª Região afastou expressamente essa mesma conclusão, que havia sido manifestada pela sentença, e entendeu que as entidades referidas pela exceção em comento (§ 1º-A, do art. 429/CLT), não se confundem com aquelas elencadas no art. 430 do texto consolidado.

Também se observa que, tanto no caso do acórdão recorrido quanto do acórdão paradigma, as entidades demandadas ofertavam cursos do ensino superior regular, de graduação e de pós-graduação. Contudo, enquanto o entendimento do TRT da 12ª Região foi de que a oferta desses cursos é suficiente para configurar o requisito de *objetivo de educação profissional* e enquadramento no § 1º-A, do art. 429, da CLT, o TRT da 3ª Região refutou expressamente a aplicação dessa exceção legal à ré em razão da oferta de educação formal (ou regular) através de cursos de graduação e de pós-graduação, entendendo que ela não concedia formação profissional, na acepção legal do termo. Em consequência, diferentemente do acórdão recorrido, o acórdão paradigma determinou que a fundação ré fosse obrigada a cumprir a cota de aprendizagem de que trata o *caput*, do art. 429, da CLT.

Resta demonstrado, assim, o conflito de teses entre o acórdão recorrido e o acórdão paradigma.

2º paradigma: Acórdão do TRT da 3ª Região – processo 0010932-11.2018.5.03.0001

“AUTO DE INFRAÇÃO. CONTRATAÇÃO DE APRENDIZES.
Confirmada nos autos a irregularidade no procedimento adotado pela

(10) <https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=1411251059580340000002126749>

empresa autuada e o descumprimento da legislação trabalhista, em especial o art. 429 da CLT, que fixa que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente ao percentual de 5%, no mínimo, e 15% no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, a manutenção da autuação realizada pela Auditoria Fiscal do Trabalho é medida que se impõe.

(...)

No presente caso, a cópia dos processos administrativos de números 47747.007124/2015-41 e 46243.001840/2015-22, juntados às fls. 79 e seguintes, demonstram que os Autos de Infração de números 20.705.578-5 e 20.705.581-5 foram lavrados, em 08/06/2015, devido ao não preenchimento da cota de aprendizagem prevista no art. 429, *caput*, da CLT em **dois estabelecimentos da reclamante**, quais sejam, os de CNPJs números 17.222.969/0002-90 (**Colégio Santo Agostinho**, localizado na av. Amazonas, n. 1803-A, no município de Belo Horizonte/MG) e 17.222.969 /0004-52 (**Colégio Santo Agostinho** – Nova Lima, localizado no município de Nova Lima/MG).

Sobre a legislação aplicável, **o caput do art. 429 da CLT** dispõe:

‘os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e 15% (quinze por cento), no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional’.

Lado outro, **o §1º-A do dispositivo** preconiza que:

‘o limite fixado neste artigo não se aplica quando o empregador for entidade sem fins lucrativos, que tenha por objetivo a educação profissional’.

O Decreto n. 5.598/2005, que regulamenta o contrato de aprendizagem, também excetua da obrigatoriedade de contratar aprendizes as entidades sem fins lucrativos que tenham por objeto educação profissional, em seu artigo 14, inciso II, *in verbis*:

‘Art. 14. Ficam dispensadas da contratação de aprendizes:

(...)

II – as entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a educação profissional.

Por sua vez, acompanhando o entendimento do d. Desembargador Sebastião Geraldo de Oliveira, nos autos do processo 001202-10.2013.5.03.0111 – RO, **é razoável interpretar que a regra excepcional consubstanciada no § 1º-A do artigo 429 da CLT se aplica às entidades apontadas no inciso II do artigo 430 da CLT e artigo 431 da CLT, quais sejam, aqueles destinadas à formação técnico-profissional dos aprendizes, na qual, adiante-se, não se enquadram os estabelecimentos autuados.**

‘A regra excepcional consubstanciada no § 1º-A do artigo 429 da CLT não deve ser interpretada de maneira isolada, mas também com as demais disposições contidas na CLT que disciplinam o contrato de aprendizagem.

Conforme se depreende do teor do artigo 427 da CLT (ao definir o conceito legal do contrato de aprendizagem), esta modalidade especial de contratação tem como finalidade primordial fomentar a preparação profissional dos jovens e sua respectiva inserção no mercado do trabalho, por meio de formação técnico-profissional metódica que, por sua vez, se caracteriza "por atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho" (art. 428, § 4º, da CLT).

Como forma de evitar que esta modalidade especial de contratação se tornasse inócua, a norma consolidada estabeleceu a obrigatoriedade da contratação e matrícula nos cursos de Serviços Nacionais de Aprendizagem de determinado número de aprendizes, na forma e limites do já citado caput do artigo 429 da CLT.

Diante da possibilidade de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não comportarem a demanda de ministrar a aprendizagem, a norma consolidada também autoriza que a falta de cursos ou vagas para aprendizes pode ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, dentre elas, as entidades

sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (art. 430, II, da CLT, destaques acrescidos).

O artigo 431 da CLT ainda faculta a contratação do aprendiz pela empresa onde se realizará a aprendizagem ou pelas entidades mencionadas no inciso II do artigo 430 da CLT, caso em que não haverá vínculo de emprego com a tomadora de serviços.

Portanto, conjugando-se todas as normas celetistas retromencionadas, é razoável interpretar que a regra excepcional consubstanciada no § 1º-A do artigo 429 da CLT se aplica às entidades apontadas no inciso II do artigo 430 da CLT e artigo 431 da CLT, quais sejam, aqueles destinadas à formação técnico-profissional dos aprendizes.

Reforçando essa convicção, se as entidades cuja finalidade seja a assistência ao adolescente e à educação profissional não contasse com o amparo da regra excepcional do § 1º-A do artigo 429 da CLT, somente poderiam contratar aprendizes no limite de 15% estabelecido no caput do artigo 429 da CLT, mitigando a eficácia e finalidade do disposto nos artigos 430 e 431 da CLT. Em outras palavras, os Serviços Nacionais de Aprendizagem ficariam sobrecarregados e as outras entidades autorizadas para suprir essa deficiência na formação profissional de aprendizes ficariam limitadas à contratação na forma facultada pelo artigo 431 da CLT.

(...)

Considerando que os artigos 427 a 433 da CLT estão inseridos no Capítulo relacionado à proteção do trabalho do menor e mais especificamente na Seção IV, que está diretamente relacionada ao aprendiz, não é razoável interpretar que a expressão "educação profissional" se refira a todo e qualquer tipo de formação de profissionais, mas sim aquelas relacionadas diretamente à formação técnico-profissional metódica concernente ao contrato de aprendizagem'.

(...)

Pois bem, superadas as premissas iniciais, passo ao exame do mérito propriamente dito.

Na hipótese, **o cerne da controvérsia reside, pois, em se definir se, afinal, assiste razão ou não à recorrente quanto à tese de enquadramento no que dispõe a norma insculpida no § 1º-A do art. 429 da CLT.** E, considerando que o d. Juiz sentenciante abordou, minuciosamente, o tema em questão adoto como razões de decidir os fundamentos consignados na sentença de ID. a3903b4 – Pág. 4, *verbis*:

‘É certo que o estatuto da reclamante (matriz) estabelece que ela é uma ‘associação sem fins lucrativos, de educação e de assistência social, de caráter beneficente, cultural e de formação humana, e que tem por objetivo o ensino em seus vários graus e modalidades, inclusive educação profissional e proteção à família, à juventude, à adolescência e à criança, prestando-lhe atendimento e amparo’ (fl. 31).

No entanto, a inscrição e situação cadastral dos estabelecimentos autuados (fls. 124 e 128), filiais da reclamante, demonstram que eles têm, como objetos, educação infantil — pré-escola, ensino fundamental, ensino médio e outras atividades associativas e complementares, não fazendo referência a educação profissional.

Além disso, não há nos autos comprovação do registro de tais estabelecimentos no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, requisito previsto no art. 430, II, da CLT e, como visto, exigido para o enquadramento na exceção do art. 429, §1º-A, da CLT.

Veja-se que, com a inicial (fls. 177, 195, 788-789, 792-793, 814 e 1021), foram juntados os registros apenas dos estabelecimentos de CNPJs números 17.222.969/0024-04 (Escola Profissionalizante Santo Agostinho, localizada no bairro Brasil Industrial, em Belo Horizonte /MG) e 17.222.969/0023-15 (Colégio Aiacom — Armazém de Ideias e Ações Comunitárias, localizado no bairro Engenho Novo, no Rio de Janeiro/RJ), os quais não foram objeto das autuações.

Cabe ressaltar que não procede a alegação da autora de que a exigência da cota deve ser apreciada em relação à matriz, e não em relação aos estabelecimentos por ela mantidos. A redação do art. 429, *caput*, da CLT é clara no sentido de que a aferição da obrigatoriedade da contratação de aprendizes se dá por estabelecimento. Ademais, ainda que assim não fosse, a reclamante (matriz) não estaria isenta do cumprimento da cota, pois ela não comprovou seu registro no Conselho

Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, requisito exigido para o enquadramento na exceção do art. 429, §1º-A da CLT’.

Destarte, não cumprindo a reclamante os requisitos previstos no art. 430, II, da CLT, não há que se falar em enquadramento na exceção do art. 429, §1º-A, da CLT, razão pela qual, nego provimento ao recurso”.

Dados do processo: TRT da 3ª Região, 4ª Turma, Processo n. 10932-11.2018.5.03.0001, Relatora Desembargadora Maria Lúcia Cardoso de Magalhães, julgado em 13/11/2019, DEJT n. 2853/2019, TRT3/Cad.Jud., disponibilizado em 18/11/2019, p. 1222 – cópia integral em anexo.

Extraído do sítio eletrônico: <https://portal.trt3.jus.br/internet>

URL: <https://pje.trt3.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=19070114202286800000041082512>

Número do documento: 19070114202286800000041082512

Nesse segundo paradigma, também foi apreciada a questão da aplicação da exceção contida no § 1º-A, do art. 429, da CLT, cuja incidência era pretendida por entidade titular de estabelecimentos dedicados ao ensino regular. O acórdão destacou não haver demonstração de que estes eram dedicados à educação profissional (embora ofertantes de educação regular) e, uma vez que não se tratavam das entidades destinadas à formação técnico-profissional dos aprendizes (art. 430, da CLT), não poderia ser admitido o seu enquadramento na exceção do § 1º-A, do art. 429, da CLT.

Em sentido contrário, o acórdão recorrido, proferido pelo 12º Regional, entendeu que as entidades excepcionadas pelo § 1º-A, do art. 429, da CLT não se confundem com aquelas tratadas no art. 430, da CLT (qualificadas em formação técnico profissional metódica), concluindo ser suficiente para o enquadramento da entidade ré na exceção legal referida, o fato dela oferecer cursos do ensino superior regular.

O conflito de teses em torno da aplicação do § 1º-A, do art. 429, da CLT, também aqui está evidenciado.

Demonstrada a divergência jurisprudencial, requer o conhecimento e o provimento do recurso de revista para que o acórdão recorrido seja

reformado, adequando-o ao entendimento adotado no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região e, com a restauração da sentença proferida em primeira instância, seja o feito remetido ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região para julgamento do recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho.

VII. REQUERIMENTO

Diante do exposto, o Ministério Público do Trabalho requer o conhecimento e o provimento do presente recurso de revista para que seja declarada a nulidade do acórdão que julgou os embargos de declaração, por negativa de prestação jurisdicional, nos termos do item V deste recurso. Caso a nulidade não seja declarada, pede a reforma do acórdão recorrido para que, restaurando-se a condenação imposta pela sentença de primeira instância, seja determinado o retorno do processo ao TRT da 12ª Região para julgamento do seu recurso ordinário.

Pede deferimento.

Florianópolis, 26 de janeiro de 2022.

KEILOR HEVERTON MIGNONI
Procurador do Trabalho

PARTE V

PUBLICAÇÃO DE CUNHO ASSOCIATIVO

**Postulados Relacionados ao Direito
e à Justiça do Trabalho Visando
à Reorientação de Decisões que
vêm Sendo Tomadas pelo Supremo
Tribunal Federal em Reclamações
Constitucionais, do Fórum Intersindical
em Defesa do Direito do Trabalho e da
Previdência Social — FIDS**

Redatores: *Gustavo Teixeira Ramos e Magda Barris Biavaschi*

Revisores: *José Antônio Vieira de Freitas Filho e Lydiane Machado e Silva*

1. O Supremo Tribunal Federal (STF) vem desempenhando em nosso país papel fundamental na defesa da democracia formal diante dos recentes movimentos de caráter golpista que têm atacado as instituições da República. No entanto, contraditoriamente, em decisões cujo objeto é o sistema público de proteção social ao trabalho, tem contribuído com seu processo de desconstrução, com graves riscos não apenas à classe trabalhadora, mas também aos fundos públicos garantidores de necessárias políticas públicas de transferência de renda, aprofundando, assim, as históricas desigualdades de um mundo do trabalho constituído sob o signo da exclusão social.

2. Nossas abissais e crescentes desigualdades sociais e econômicas, referentes a recursos, oportunidades e ao gozo efetivo de direitos, fruto de um sistema produtivo orientado ao utilitarismo de bens e de pessoas, obcecado pelo lucro e pela acumulação de riqueza, sequestram a democracia, que não se limita à participação política.

3. Cumpre notar que o sistema público de proteção social, que inclui as normas trabalhistas, previdenciárias e assistenciais, bem como as instituições do trabalho incumbidas de efetivá-las e, inclusive, de ampliar seu leque de proteção, como a Justiça do Trabalho, o Ministério do Trabalho e Emprego, o Ministério Público do Trabalho, a Auditoria-Fiscal do Trabalho e as organizações sindicais, atuam como diques de contenção à ação desigualadora do mercado, em prol de melhores condições de vida e de trabalho, dando concretude ao Princípio da Proteção ao Hipossuficiente como mecanismo eficaz para que os objetivos fundamentais da República, insertos no art. 3º da Constituição de 1988, sejam plenamente alcançados.

4. De outro lado, constata-se, na atualidade, a prevalência da cultura do individualismo, o abandono do postulado ético refratário à desigualdade e a ausência de um modelo de desenvolvimento que tenha como prioridade o ser humano. Há, claramente, um crescente movimento de fuga de responsabilidades, sejam elas de índole tributária, civil, penal ou trabalhista, por parte das empresas, relacionadas a partes cada vez mais centrais de seus ramos de atividade.

5. Em um cenário em que interesses privados insistem em subjugar o sentido do público, criam-se as condições favoráveis à expansão da falsa ideia de que o “empreendedorismo” de entregadores de alimentos, vendedores de seguro, motoristas de aplicativos, profissionais de saúde, transportadores de cargas, ex-bancários, esteticistas, pessoas em grande parte alocadas via contratos de simulada natureza civil ou via plataformas digitais, contribuiria de modo

significativo para com a dinamização da economia e a geração de emprego e renda.

6. Tais fórmulas contratuais, porém, não raras vezes, visam a esquivar-se do dever legal de implementação de direitos sociais trabalhistas e previdenciários e se caracterizam por condições precárias de trabalho, distantes do conceito de trabalho digno ou decente propugnado pela Organização Internacional do Trabalho — OIT e inserido na Agenda 2030 da ONU, dentre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS 8). Observa-se que o trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT, a saber: respeito aos direitos no trabalho, especialmente àqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil), promoção do emprego produtivo e de qualidade, a ampliação da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

7. O desemprego e a informalidade precisam ser radicalmente enfrentados, mas isso não se dará — de modo sustentável e verdadeiro — a partir do discurso falacioso de renúncia a direitos e a garantias, constitucionalizados ou não. Ao contrário, como evidenciam todas as experiências fracassadas de implementação de modelos liberalizantes que não entregam o que prometem, não é reduzindo direitos e precarizando as relações de trabalho que a economia será dinamizada e os empregos serão gerados.

8. A Constituição Federal é expressa ao garantir aos trabalhadores e às trabalhadoras um rol de direitos sociais fundamentais, não havendo qualquer previsão normativa que vincule a efetividade desses direitos à concordância das empresas. Isso não pode ser traduzido como ofensa à liberdade empresarial de contratação, até porque os direitos trabalhistas constituem normas cogentes, de ordem pública, e igualmente se alicerça nos princípios que devem nortear a atividade econômica, como o da função social da propriedade (art. 170 da Constituição).

9. O discurso ideológico de conotação ultraliberal da violação à liberdade empresarial quando se busca garantir direitos mínimos a um contingente crescente de trabalhadoras e trabalhadores alijados de retribuições financeiras razoáveis, de condições de trabalho dignas, dos direitos a férias e à previdência, regride aos tempos de uma fracassada ordem liberal do século XIX que parecia superada, proclamado por um pensamento conservador, encastelado em privilégios e distante da realidade social sofrida de um grande contingente

populacional, notoriamente ignorando que a livre-iniciativa não pode ser apartada do valor social do trabalho.

10. No primado da ordem liberal do século XIX, centrada na supremacia do mercado autorregulado e em um sistema econômico, político e social altamente concentrador da renda, da riqueza e do poder político então sem diques para conter sua ação essencialmente desigualadora, os indivíduos e suas instituições, no dizer de Polanyi, acabaram por sucumbir à ação das engrenagens dos mercados e de um Estado Liberal, que, ao encobrir sob seu manto de abstração um mundo de desigualdades reais, fechava os olhos para o fato de que as promessas não cumpridas de uma sociedade fundada na liberdade, na igualdade e na fraternidade levavam homens, mulheres e crianças à miséria, à fome, à morte, enquanto os tribunais assentavam as bases da jurisprudência no lirismo segundo o qual “todos os homens são iguais perante a lei”. O processo de conscientização sobre a relevância dos direitos sociais e das instituições do trabalho inseriu-se nessa complexidade.

11. No século XX, a humanidade se deu conta de que a ordem liberal não atendia às necessidades econômicas e sociais das populações nacionais. Movimentos se intensificaram no sentido da proteção social e da garantia de direitos e de dignidade às pessoas que trabalham. Etapa importante dessa conscientização pode ser encontrada no Pacto de Versailles, com a criação da Liga das Nações e, com ela, do Bureau Internacional do Trabalho, mais tarde OIT. Iniciava-se o processo de internacionalização de um direito novo, profundamente social e tuitivo da classe trabalhadora e da necessidade de instituições públicas que o concretizassem. Prevalencia, então, a compreensão de que o mundo não se reduz à esfera econômica, sendo necessário resguardar outras dimensões da vida humana. Daí os sistemas públicos de proteção social, incluindo leis e instituições, entre elas os sindicatos⁽¹⁾.

12. Na atualidade, quando os interesses privados ameaçam subjugar o sentido do público, o velho mantra de uma sociedade sem direitos e proteções sociais volta à cena, sob a falsa alegação de que as mudanças tecnológicas e produtivas o exigem. A questão não é negar as mudanças, mas compreender que as relações sociais e a forma como se organiza a economia são expressões

(1) KREIN, José Dari; DUTRA, Renata Queiroz. Trabalho: o “novo” seria voltar ao século XIX? *OUTRAS PALAVRAS*, 2023. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/trabalho-novo-seria-voltar-ao-seculo-xix/>. Acesso em: 2 dez. 2023.

não apenas da tecnologia ou das transformações produtivas, mas também das relações de poder⁽²⁾.

13. Nessa trilha, ao imputar o caráter de “velho” aos esquemas mínimos de proteção social, o “novo” corresponderia a um mundo do trabalho precário e polarizado entre poucas ocupações de qualidade e uma imensidão de ocupações com baixos salários e sem perspectiva profissional. Talvez, o efetivamente novo não seja uma mera adaptação à dinâmica de negócios que aproveitam oportunidades de geração de lucro nas brechas da regulação social, mas a criação de espaços nos quais se possa mudar a lógica de produção, a fim de que seja menos destrutiva do ponto de vista ambiental e mais inclusiva do ponto de vista social. O desafio é fazer com que as novas tecnologias sejam apropriadas pelo conjunto da sociedade.⁽³⁾

14. Em nome da alegada modernidade, não se pode promover a destruição da arquitetura normativa dos direitos sociais estabelecida na Constituição de 1988. É justamente em função das velozes transformações tecnológicas que se deve resgatar a principiologia humanística da Constituição, para se assegurar equilíbrio entre o desenvolvimento econômico e o progresso humano e social.

15. Nos termos da interpretação atual prevalecente no âmbito da Suprema Corte, porém, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) seria facultativa. O critério para se determinar se um trabalhador pode ser contratado pela CLT não pode ser apenas a vontade das partes, sob pena de se retornar ao século XIX, em que vigorava o princípio da autonomia absoluta da vontade.

16. Nas decisões do STF que excluem a competência da Justiça do Trabalho ou que reformam decisões que reconhecem fraude em contratos civis firmados, não há fundamentos relacionados a qualquer critério capaz de afastar a CLT, proclamando-se apenas a validade de espécies contratuais diversas, o que na prática implica a denegação de o Poder Judiciário Trabalhista exercer o papel constitucional previsto no art. 114, I, da Lei Maior e desprestigia o Princípio da Primazia da Realidade.

17. Certas decisões do STF em sede de reclamação constitucional induzem, assim, à crescente pejotização do mercado de trabalho, porque as fraudes deixarão de ser coibidas pelo Poder Judiciário, com imediata redução de direitos trabalhistas e grave perda de arrecadação fiscal e previdenciária para o Estado brasileiro, em benefício de empresários descumpridores da lei e da Constituição.

(2) KREIN, José Dari; DUTRA, Renata Queiroz. Trabalho: o “novo” seria voltar ao século XIX? *OUTRAS PALAVRAS*, 2023. Disponível em: <https://outraspalavras.net/trabalhoeprecariado/trabalho-novo-seria-voltar-ao-seculo-xix/>. Acesso em: 2 dez. 2023.

(3) *Idem*.

18. Um dos principais antídotos — senão o melhor — contra a redução da absurda, histórica e estrutural concentração de riqueza brasileira, com a consequente redução das desigualdades sociais e econômicas, é justamente efetivar o regulamento constitucional trabalhista, reconhecendo-se um patamar cada vez maior de direitos para trabalhadores e trabalhadoras, sem qualquer chancela judicial a contratações precárias, desprovidas de direitos fundamentais.

19. Vivem-se tempos de negação à ciência e ao relevante papel das instituições. É preciso enfrentar, também, o negacionismo das inúmeras fraudes empresariais praticadas no mundo do trabalho, que desponta sempre que se impede o Judiciário Trabalhista de promover suas constatação e anulação.

20. Não há nada de provocador à Suprema Corte nas decisões da Justiça do Trabalho que analisam fraudes na contratação de trabalhadores e trabalhadoras. Cuida-se da velha fraude à lei, já conhecida no Direito Romano: “*contra legem facit, qui id quod lex prohibet, in fraudem vero, qui salvus verbis legis sententiam eius circumvenit*”. Por meio da prática de ato em princípio lícito, obtêm-se efeitos equivalentes aos de comportamento que a norma imperativa considera ilícitos. Desde a Antiguidade, o Direito Romano aprimorou os mecanismos de combate à fraude. Já a *Constitutio Theodosiana*, de 429 d. C., estabeleceu diretiva ainda vigente, segundo a qual “as palavras da lei podem não cominar a nulidade para o ato que ostensiva ou ocultamente a viola, todavia tal sanção deve sempre considerar-se implícita no preceito jurídico”. Contemporaneamente, sabe-se que a consequência jurídica da fraude à lei consiste na chamada “equiparação”, ou seja, na imputação das consequências da norma proibitiva ao negócio jurídico que visa a contornar a lei.

21. A Suprema Corte, porém, em decisões recentes de casos individuais, tem olhado para o mundo do trabalho segundo a perspectiva exclusiva do setor econômico, não da efetivação dos direitos constitucionais relacionados ao trabalho. Não cabe ao STF, contudo, *data venia*, agir como propulsor dos agentes econômicos, a partir da premissa velada de que o trabalho sem direitos é melhor do que o desemprego, e, sim, atuar como instrumento do Estado Democrático e Social de Direito, garantidor dos direitos sociais.

22. Uma economia digital não implica a derrogação de mecanismos legais de proteção do trabalho humano, como a Conso. O trabalho humano segue sendo indispensável à economia, mas tem sido invisibilizado e

precarizado pela utilização de mecanismos fraudulentos com verniz de legalidade. Trabalha-se nas empresas, mas não formalmente para elas ou então se trabalha para as empresas, mas sem a elas pertencer. E, assim, o lucro se multiplica e o salário diminui. Esse modelo precisa ser revisto pelo Poder Judiciário, à luz das leis em vigor – não, alimentado em nome de uma pretensa liberdade absoluta do direito de contratar.

23. Como sociedade, podemos decidir como será a vida dos trabalhadores e das trabalhadoras. Podemos melhorar ou piorar as condições de trabalho. Podemos dar mais ou menos dignidade às pessoas que dependem exclusivamente do próprio trabalho para sobreviver. São escolhas a serem feitas. A via do emprego assalariado é uma delas e não pode ser afastada apenas em nome da ideologia liberal. Note-se, nesse sentido, que não é a Justiça do Trabalho que tem afastado outras possibilidades de contratação diversas das disciplinadas pela CLT. É o STF que tem negado a possibilidade de se reconhecer o vínculo de emprego quando se discutem fraudes contratuais.

24. Os direitos constitucionais trabalhistas devem ser pensados em termos teleológicos, isto é, visando-se à solução de problemas. É preciso perquirir o motivo pelo qual a Assembleia Nacional Constituinte estruturou a relação de emprego na Constituição segundo os mencionados padrões funcionais e temporais. As razões conducentes à referida opção do Constituinte são evidentes. A fixação do rol de direitos sociais fundamentais decorreu da necessidade de ampla proteção dos trabalhadores e trabalhadoras em face do empregador: a manifesta disparidade de poderes sociais logo se converte em jurídica, por meio de contratos celebrados com base no pressuposto formal da autonomia das partes.

25. Aqui vale rememorar que o Direito do Trabalho surgiu a partir de uma concepção renovada de igualdade, assentada no papel do Estado como agente regulador, em prol da igualdade material, não apenas formal, e no estabelecimento de imperativos ético-morais vinculados à valorização da dignidade do ser humano na relação capital-trabalho. A ampla liberdade de contratar levou, no âmbito das relações trabalhistas, à exploração máxima e a renúncias constantes de condições básicas de trabalho, vinculadas à segurança e à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, variando segundo o maior ou menor escrúpulo empresarial e o contingente de desempregados.

26. A concepção de Estado Democrático de Direito surgiu após a II Guerra Mundial, fruto da conscientização da importância da incorporação crescente da democracia na organização do Estado e na sociedade. Nesse novo paradigma, destaca-se a centralidade do ser humano, com sua dignidade, perante o Estado e as instituições civis e políticas, em torno da qual devem gravitar a edição e a aplicação das normas, bem como as ações governamentais. A igualdade material ganha importância com a elevação dos direitos sociais, entre eles o Direito do Trabalho e o Direito da Seguridade Social, à condição de direitos fundamentais de primeira grandeza, já que anteriormente vinculados, na ordem de prioridades do ordenamento jurídico, à própria organização do Estado.

27. No marco do constitucionalismo democrático, a Constituição é relevante instrumento do processo civilizatório, tendo por finalidade, de um lado, conservar as conquistas incorporadas ao patrimônio da humanidade e, de outro, por meio de seus intérpretes e aplicadores, avançar na direção da conquista de bens jurídicos socialmente desejáveis, sem se limitar a simplesmente reproduzir a realidade empírica subjacente.

28. Sucede que, diante de um novo estágio de desenvolvimento tecnológico e das inúmeras possibilidades de organização e controle do trabalho à distância, as empresas cada vez menos querem contratar trabalhadores e trabalhadoras com vínculo de emprego formal para atender às suas necessidades de produção ou de prestação de serviços. Se, anteriormente, o sistema capitalista admitia incluir, agora ele quer excluir — empregados, direitos e etapas do processo produtivo.

29. Esse movimento, além de causar danos aos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, acarreta significativos prejuízos financeiros ao Estado. Isto se dá em diversas frentes. A primeira delas resulta da redução da arrecadação fiscal, haja vista a maior informalidade e o rebaixamento do nível salarial. Já se constatou, outrossim, a sobrecarga do Sistema Único de Saúde, pois a maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores precarizados não possui convênio médico. Além do mais, as despesas com seguro-desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade. Os prejuízos à Seguridade Social (saúde, previdência e assistência) decorrem da diminuição do aporte de contribuições previdenciárias e do aumento do número de acidentes de trabalho e de adoecimentos ocupacionais. Por fim, a sonegação de direitos trabalhistas devido às fraudes empresariais é responsável direta por expressivo volume de ações na Justiça do Trabalho. Parece claro, portanto, que a

redução dos custos empresariais pela via da fraude recai sobre o Estado, a sociedade em geral e mais intensamente sobre os trabalhadores e as trabalhadoras.

30. É necessário buscar soluções para os novos problemas que emergem na contemporaneidade, mas os incentivos à tecnologia não podem perder de vista a promoção da dignidade da pessoa humana. As relações jurídicas existenciais devem preceder às relações jurídicas patrimoniais. O ordenamento jurídico não é formado por um princípio único, segundo o qual o indivíduo seria dotado de autonomia privada que lhe conferiria poderes totais em face de restrições pontuais legalmente impostas pelo Estado. É necessário repensar a relação entre o Direito e a Economia sem esquecer que, no ordenamento jurídico brasileiro, a tutela da pessoa está no ápice da hierarquia dos valores consagrados pela Constituição e representa o eixo em torno do qual gravita todo o ordenamento, com a consequente subordinação das relações patrimoniais aos valores existenciais.

31. As Constituições democráticas em geral beberam na fonte da Declaração de Filadélfia (OIT/1944), que, ao proclamar não ser o trabalho uma mercadoria, condiciona juridicamente a ampla liberdade conferida ao empresário de perseguir lucros à observância de bases civilizatórias mínimas nas relações de trabalho. Logo após a II Guerra Mundial, houve, assim, um forte movimento visando à desmercantilização ou à diminuição da exploração do trabalhador e da trabalhadora por intermédio da intervenção do Estado na economia, com a regulação do mercado privado.

32. O trabalho tornou-se, pois, valor central celebrado pela ordem jurídica, conferindo-se proteções ao indivíduo que trabalha. Ao direito ao trabalho digno foi conferido o *status* de direito fundamental. Grande parte do cariz democrático da Carta Magna de 1988 é assegurado por um Direito do Trabalho eficiente e incisivo, a promover maior equilíbrio de poder e distribuição de renda no seio da sociedade capitalista.

33. Com a Constituição de 1988 e a determinação de que “a propriedade atenderá a sua função social” (art. 5º, XXIII), superou-se, ao menos do ponto de vista jurídico, a acepção individualista do direito de propriedade. À nova propriedade atribui-se uma finalidade de interesse social, a cujo respeito está o proprietário obrigado por um dever fundamental. Desse modo, a propriedade privada assume papel de destaque como elemento de

(re)distribuição de renda. Constitui-se, quando funcionalizada, em elemento de transformação social, pois colabora com a realização dos objetivos constitucionais de redução das desigualdades e de erradicação da pobreza (art. 3º, III). Assim, também o art. 7º da Constituição tem o claro intuito de promover o equilíbrio de forças nas relações laborais, limitando o livre exercício da autonomia privada e a fruição absoluta do direito de propriedade.

34. Sob a égide do constitucionalismo social e democrático, o valor segurança, ligado à estabilidade das relações jurídicas nas codificações liberais, passa a interagir com o valor esperança, ligado à transformação da realidade em prol da realização do projeto constitucional: a criação de uma sociedade mais justa, livre e solidária, com vida digna para todas e todos, em um ambiente plural. O Código Civil perde a centralidade do ordenamento jurídico, desempenhada de modo cada vez mais incisivo pelo Texto Constitucional. Outra característica marcante é que o sujeito abstrato das codificações dá lugar ao locatário, ao consumidor, ao arrendatário e ao empregado, já que as peculiaridades de cada uma dessas situações devem acarretar um tratamento jurídico específico, de modo a compensar juridicamente o desequilíbrio econômico existente em tais relações.

35. Sob o prisma democrático, é preciso compreender o trabalho em sua dimensão ética, não mercantil. Por se constituir no principal meio legítimo de sobrevivência na sociedade capitalista de produção, o mesmo trabalho que auxilia na construção da identidade social do homem e da mulher pode também destruir sua existência, caso não haja o mínimo imprescindível ao seu exercício em condições híidas e dignas. Assim, compreender o trabalhador e a trabalhadora como mero instrumento para a realização de determinado serviço compromete o entendimento maior de que o homem e a mulher devem ser um fim em si mesmos⁽⁴⁾.

36. No atual cenário global, o Direito do Trabalho mantém-se como o mais potente instrumento estatal no combate às desigualdades indesejáveis, que são justamente aquelas não naturais, de índole social, econômica, ambiental e cultural.⁽⁵⁾

(4) DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 25.

(5) Sob tal premissa, a Constituição de 1988 sabiamente detectou que o trabalho regulado é o mais importante veículo de afirmação comunitária da maioria dos seres humanos que compõem a atual sociedade capitalista, sendo, por isso, um dos mais relevantes instrumentos de afirmação

37. Nesse contexto, o esvaziamento da competência constitucional da Justiça do Trabalho pelas decisões da mais alta Corte do país contribui para a continuação de um projeto articulado de desmonte⁽⁶⁾, que coloca em risco outras conquistas alcançadas ao longo de décadas de lutas por direitos sociais trabalhistas.

38. Ora, dizer, em cada caso concreto examinado pela Justiça, se incidem ou não os arts. 2º, 3º e 9º da CLT, envolve um exame fático-probatório destinado às instâncias ordinárias trabalhistas e a isto, evidentemente, não se prestam a Excelsa Corte Constitucional e o instrumento da reclamação constitucional. Sequer o Tribunal Superior do Trabalho considera fazê-lo, ante o óbice da Súmula n. 126, equivalente à Súmula n. 279, do STF. O Supremo Tribunal Federal vem se tornando, porém, por sua própria escolha, instância revisional trabalhista ordinária, pela via das reclamações constitucionais.

39. Cumpre realçar, ainda, que nas decisões apontadas como desafiadas nas reclamações constitucionais, admitiu-se expressamente a possibilidade de a Justiça do Trabalho perquirir, nos casos concretos levados ao seu conhecimento, a real validade dos contratos, a fim de velar pela observância do ordenamento jurídico trabalhista. De fato, nos arestos lavrados no julgamento conjunto do RE n. 958.252/MG e da ADPF n. 324/DF, bem como nos julgamentos da ADC n. 48/DF e das ADIs ns. 3.691/DF e 5.625/DF, admitiu-se expressamente a possibilidade de as instâncias trabalhistas estabelecerem a distinção (*distinguishing*) entre os referidos precedentes e os casos de terceirização ou de contratação de prestadores de serviços ou de pessoas jurídicas (pejotização) em situações de burla à legislação trabalhista.

40. Convém observar que, com o advento da Emenda Constitucional n. 45/04, a competência da Justiça do Trabalho definida no art. 114, I, da Constituição foi significativamente ampliada, passando a englobar não

da democracia. Daí porque se afirma que, na desigual sociedade capitalista, “o emprego, regulado e protegido por normas jurídicas, desponta [...] como o principal veículo de inserção do trabalhador na arena socioeconômica capitalista, visando a propiciar-lhe um patamar consistente de afirmação individual, familiar, social, econômica e, até mesmo, ética”. DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, v. 70, n. 6, jun. 2006, p. 658-659.

(6) BIAVASCHI, Magda B.; COELHO, Elaine d'A.; DROPPA, Alisson.; PERNÍAS, Tomás R. O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. In: *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Orgs.: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis M.; SANTOS, Anselmo L. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

apenas as lides relacionadas ao vínculo empregatício, mas também a generalidade das questões pertinentes a outras formas de relações de trabalho (como autônomos, avulsos e prestadores de serviços). Entre as questões inseridas nesse universo estão, naturalmente, as discussões relativas ao reconhecimento em concreto de vínculos empregatícios, por intermédio da perquirição dos elementos a ele inerentes (subordinação, pessoalidade, onerosidade e não-eventualidade), quando outras modalidades de relações de trabalho são utilizadas para mascarar autênticas relações empregatícias. É justamente no exercício da competência material definida pela Constituição que a Justiça do Trabalho exerce o escrutínio em torno das fraudes trabalhistas e das nulidades coibidas pelo art. 9º da CLT.

41. A prevalecer, porém, o teor das recentes decisões da Suprema Corte em sede de reclamação constitucional, bastará que o instrumento se autodenomine de “contrato civil” ou “comercial” de “prestação de serviços” para subtrair do escrutínio da Justiça do Trabalho as questões relativas à relação de trabalho entre as partes, inclusive o exame dos requisitos ensejadores do vínculo empregatício. Tal exegese, *data venia*, configura a antítese plena do que enuncia o princípio da força normativa da Constituição.

42. Urge, pois, a imediata mudança de direção das decisões que vêm sendo tomadas pela Suprema Corte, quanto à competência da Justiça do Trabalho, nos casos de fraudes, a fim de se evitar a prevalência de uma exegese manifestamente incompatível com o art. 114, I, da Constituição Federal e com os Princípios da Proteção do Hipossuficiente e da Primazia da Realidade. Espera-se, ainda, que as decisões da Corte Constitucional reflitam o espírito da Constituição de 1988 e o conceito de trabalho decente das Nações Unidas, priorizando, nos conflitos entre capital e trabalho, o valor social do trabalho em relação à livre-iniciativa.⁽⁷⁾

43. Como diz Supiot, é preciso resgatar, urgentemente, o espírito da Declaração de Filadélfia (OIT/1944), que considera o Direito não apenas um conjunto de regras que não se deve transgredir, mas, sobretudo, um conjunto de fins a ser atingido. O mundo tecnológico de hoje pode ser também um mundo mais solidário e igualitário, como projetado pela Constituição de 1988. Basta querermos.

(7) ALVARENGA, Ana Paula; CASTRO, Vladimir Paes de. Sobre desigualdades, competência da Justiça do Trabalho, STF e a verdadeira jabuticaba. *MIGALHAS*, 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/396586/sobre-desigualdades-competencia-da-jt-stf-e-a-verdadeira-jabuticaba>. Acesso em: 02 dez. 2023.



A Comissão Editorial apresenta o número 56 da Revista do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, a qual reproduz trabalhos doutrinários e arrazoados laureados com o PRÊMIO EVARISTO DE MORAES FILHO relativos ao ano de 2023, além de trabalhos doutrinários inéditos de membros e membras e peças lapidares produzidas em atividades finalísticas da instituição.

A revista do MPT destaca-se por espelhar o pensamento institucional e, por intermédio dela, nos planos acadêmico e extraprocessual, exercer também as atribuições constitucionais de “defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis” na seara trabalhista, no firme objetivo de construção, de forma efetiva e prática, de uma “sociedade livre, justa e solidária”.