REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

ANO XXXV – N. 57 – ABRIL DE 2026

57

MPT
Ministério Público do Trabalho

ANPT
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES E DAS PROCURADORAS DO TRABALHO

REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Desde 1991

Ministério Público do Trabalho
www.mpt.mp.br
@mptrabalho

Brasília
2026

ANPT
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES E DAS PROCURADORAS DO TRABALHO
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 35, n. 57 (abr., 2026) — 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)

Pedro Lino de Carvalho Júnior

Afonso de Paula Pinheiro Rocha

Zélia Maria Cardoso Montal

Procurador-Geral do Trabalho: Gláucio Araújo de Oliveira

Vice-Procuradora-Geral do Trabalho: Teresa Cristina D'Almeida Basteiro

Presidente da ANPT: Adriana Augusta de Moura Souza

Vice-Presidenta da ANPT: Marcelo Crisanto Souto Maior

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

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 XXXV – N. 57 – ABRIL 2026

Autores e Autoras

Adriano de Alencar Saboya: Ex-Procurador do INSS. Procurador do Trabalho Aposentado. Advogado. E-mail: adrianoasaboya@gmail.com.

Alberto Emiliano de Oliveira Neto: Procurador Regional do Trabalho. Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Mestre em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Autor de livros e artigos jurídicos, com destaque para Negociação Coletiva Transnacional: acordos-marco globais, sindicatos e globalização (RTM, 2020) e Contribuições Sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical (LTr, 2019). E-mail: alberto.oliveira@mpt.mp.br.

Andréa Albertinase: Procuradora Regional do Trabalho lotada na PRT/2ª Região/SP. Especialista em Interesses Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público de São Paulo/PUCSP. Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo (Instituto de Economia e Centro de Estudos Sindicais/CESIT) pela UNICAMP.

Arthur Pinto Filho: Promotor de Justiça da área de direitos humanos — saúde pública — do MPSP, componente do Fórum Nacional do Judiciário para a Saúde — FONAJUS —, do Conselho Nacional de Justiça e coordenador no MPSP de grupo de procuradores, promotores e especialistas para o enfrentamento da pandemia Covid-19.

Carla Geovanna Cunha Rossi Mota: Procuradora Regional do Trabalho.

Claudia Carvalho do Nascimento: Procuradora do Trabalho aposentada PRT 1ª Região. Especialização em Direitos Humanos ligados ao Trabalho. UFRJ/2007.

Claudia Colucci: Procuradora do Trabalho, formada em Direito pela USP e Especialista em Direito do Trabalho.

Cláudia Letícia Alba Colucci Resende: Procuradora do Trabalho, formada em Direto pela USP e Especialista em Direito do Trabalho.

Cláudia Marques de Oliveira: Procuradora do Trabalho.

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). Mestre em Direitos humanos e inclusão social (Faculdade de Direito da USP).

Edelamare Barbosa Melo: Subprocuradora do Trabalho.

Edson Beas Rodrigues Junior: Procurador do Trabalho no Ministério Público do Trabalho. Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FDUSP), onde também realizou seus estudos de graduação. Frequentou cursos de formação complementar na Argentina, China e Suécia. Foi pesquisador visitante nas Universidades McGill (Montreal, Canadá) e de Edimburgo (Escócia). Ministrou conferências no Brasil e no exterior. Foi professor adjunto na Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará, em Marabá. Suas publicações incluem artigos, capítulos e livros publicados no Brasil e no exterior. E-mail: edson.rodrigues@mpt.mp.br.

Elisiane dos Santos: Procuradora do Trabalho, Ministério Público do Trabalho no Rio de Janeiro. Doutoranda em Sociologia e Direito pela Universidade Federal Fluminense. Mestra em Filosofia pelo Instituto de Estudos Brasileiros da USP. Certificada em Estudos Afrolatinoamericanos pelo Instituto de Estudos Afrolatinoamericanos da Universidade de Harvard. Autora do livro "Crianças invisíveis — trabalho infantil nas ruas e racismo no Brasil", 1º lugar na categoria não-ficção no Prêmio AGES — Associação Gaúcha de Escritores e no Prêmio Maria Firmina de Literatura no ano 2021.

Elysa Tomazi: Procuradora do Trabalho. Especialista em Direto do Trabalho e em direitos humanos e trabalho.

Flávia Vilas Boas de Moura: Procuradora do Trabalho. Graduada em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia.

Francisco Breno Barreto Cruz: Procurador do Trabalho atualmente lotado no 4º Ofício da Procuradoria do Trabalho no Município de Caxias do Sul. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Ceará. Ex-Auditor-Fiscal do Trabalho (SRTE/AM).

Hermano Martins Domingues: Membro do Ministério Público do Trabalho (MPT). Cursou o *Master of Laws* (LLM na Universidade de Syracuse). Pós-Graduado em Direito Público pela UCAM. Bacharel em Direito pela UFMG.

Inês Oliveira de Souza: Procuradora Regional do Trabalho.

Isabella Filgueiras Gomes: Procuradora do Trabalho. Doutoranda, Mestre e Bacharela em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). Especialista em Direito Aplicado ao Ministério Público do Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Especialista em Direito do Trabalho pela UFMG e pela *Università degli Studi di Roma Tor Vergata*. E-mail: isabella.gomes@mpt.mp.br.

Jefferson Luiz Maciel Rodrigues: Procurador do Trabalho, Titular do 1º Ofício da Procuradoria do Trabalho em Niterói/RJ, com experiência na Coordenadoria Nacional da Promoção da Liberdade Sindical, a CONALIS, do Ministério Público do Trabalho, em que atuou até setembro de 2023, foi membro da Comissão do 21º Concurso para o Cargo de Procurador(a) MPT. Autor de artigos e de livros jurídicos e professor da ANPT e do Sindicalismo e Trabalho.

José de Lima Ramos: Doutor em Direito pela Universidade Nove de Julho —UNINOVE (2024). Mestre em Direito pela Universidade de Católica de Brasília — UCB (2017). Conselheiro do Conselho Nacional do Ministério Público — CNMP (Biênio 2026-2028). Procurador-Geral do Trabalho/MPT (Biênio 2021-2023 e reeleito para o Biênio 2023-2025). Professor titular da Universidade Nove de Julho — UNINOVE. Autor de artigos e livros.

Joselita Nepomuceno Borba: Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP). Procuradora do Trabalho aposentada, do Ministério do Público do Trabalho. Membro da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT). Membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT), titular da Cadeira n. 08. Advogada.

Kleber Marcel Uemura: Procurador da República desde 2002, inicialmente lotado na PRM Guarulhos/SP e, desde 2003, na PR/SP. Graduado pela Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito do Largo São Francisco (1994/1998).

Laura Valença Pinheiro Camello Zacarias: Procuradora do Trabalho lotada na PTM de Santo Ângelo (PRT/4). Graduada em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco. Especialista em Direito do Trabalho pela Escola Superior de Magistratura Trabalhista da 6ª Região.

Laura Valença Pinheiro Camello Zacarias: Procuradora do Trabalho.

Lorena Vasconcelos Porto: Procuradora do Trabalho na Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo/SP). Doutora em Autonomia Individual e Autonomia Coletiva pela Universidade de Roma *"Tor Vergata"*. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-MG. Especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela Universidade de Roma *"Tor Vergata"*. Professora convidada da Universidade de Lyon 2 (França), do Mestrado em Direito do Trabalho da *Universidad Externado de Colombia*, da Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados do Trabalho (ENAMAT) e da Pós-Graduação *lato sensu* da Universidade Presbiteriana Mackenzie.

Luciano Aragão Santos: Procurador do Trabalho. Coordenador da Coordenadoria de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas. Representante do MPT no Comitê Diretivo do Observatório do Trabalho Decente do Poder Judiciário/CNJ. Mestre em direito pela Universidade Católica de Brasília.

Luciano Lima Leivas: Procurador do Trabalho. Mestre em Direito Ambiental pela Universidade de Santa Catarina (2023). Vice-Coordenador Nacional da CODEMAT — Coordenadoria Nacional de Defesa de Meio Ambiente de Trabalho e Saúde do Trabalhador do Ministério Público do Trabalho (2019-2023).

Lys Sobral Cardoso: Procuradora do Trabalho na sede da Procuradoria Regional do Trabalho da 10ª Região, em Brasília. Mestra em Direito pela Universidade Católica de Brasília (UCB). Doutoranda em Direitos Humanos e Cidadania pela Universidade de Brasília (UnB). E-mail: lys.cardoso@mpt.mp.br.

Márcia Kamei Lopez Aliaga: Procuradora Regional do Trabalho na PRT 12ª Região. Doutoranda em Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Mestre em Direito pela UFSC. Especialista em Direitos Difusos e Coletivos pela Escola Superior do Ministério Público do Estado de São Paulo.

Maria de Fátima Rosa Lourenço: Subprocuradora-Geral do Trabalho aposentada. Pós-Graduada em Direito Homoafetivo e de Gênero. Enquanto na ativa foi membra da Câmara de Coordenação e Revisão e também do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, sendo que neste último desempenhou também a função de secretária. Atualmente ocupa o cargo de Diretora de Assuntos de Aposentados e Aposentadas da Associação Nacional dos Procuradores e Procuradoras do Trabalho.

Mariane Moterani Silva: Procuradora do Trabalho. Especialista em Direito Tributário pelo IBET — Instituto Brasileiro de Estudos Tributários. Pós-Graduanda em Psicanálise pelo Espe — Instituto de Ensino Superior em Psicologia e Educação.

Murillo Cesar Buck Muniz: Procurador do Trabalho. Ex-Juiz do Trabalho. Graduado com especialidade e especialista em Direito do Trabalho e Previdência Social pela USP.

Natália Eugênia da Cunha Pegado: Analista Judiciária do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte — UFRN. Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 21ª Região — ESMAT21. Pós-Graduada em Novo Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul — PUC-RS.

Rafael Dias Marques: Procurador Regional do Trabalho. Secretário de Relações Institucionais.

Raphael Fábio Lins e Cavalcanti: Procurador do Trabalho. Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 21ª Região.

Renan Bernardi Kalil: Doutor em Direito pela Universidade de São Paulo (USP). Professor de Direito no Instituto de Ensino e Pesquisa (Insper). Procurador do Trabalho.

Roberto Ruy Rutowitcz Netto: Graduação em Direito pela Universidade Federal do Pará e Mestrando em Direito pela mesma universidade. Procurador do Ministério Público do Trabalho. E-mail: roberto.rutowitcz@mpt.mp.br.

Ronaldo Lima dos Santos: Procurador Regional do Trabalho — MPT/SP. Professor Livre/Docente da Faculdade de Direito da USP. Ex-coordenador da Conalis MPT (2019-2024) Psicanalista Clínico pro Instituto *Sedes Sapientae*/SP.

Rosineide Mendonça Moura: Procuradora do Trabalho. Graduada em pedagogia pela Universidade Federal de Alagoas. Graduada em Direito pelo Centro de Ensino Superior de Maceió-Cesmac.

Tatiana Leal Bivar Simonetti: Procuradora do Trabalho, Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho

Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas do Ministério Público do Trabalho.

Thatiane Nascimento: Procuradora do Trabalho.

Tiago Muniz Cavalcanti: Procurador do Trabalho. Mestre em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Doutor em Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica pela Universidade Federal de Pernambuco com estágio doutoral no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, Portugal. Ex-Coordenador Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo. Membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho. Seminarista convidado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no âmbito da Cooperação Sul-Sul (Brasil-Peru) para disseminação de boas práticas. Autor de livros, incluindo-se Sub-Humanos, publicado pela editora Boitempo.

Sumário

Autores e Autoras 5

Apresentação — *Adriana Augusta de Moura Souza* 14

Parte I — Agraciados com o Prêmio Evaristo de Moraes Filho em 2025

A) Categoria Melhores Trabalhos Arrazoados

1º Lugar — ACP Prevent Senior — *Lorena Vasconcelos Porto*, *Murillo Cesar Buck Muniz*, *Luciano Lima Leivas*, *Andrea Albertinase*, *Márcia Kamei Lopez Aliaga*, *Arthur Pinto Filho (Promotores da Justiça)* e *Kleber Marcel Uemura (Procurador da República)* 17

2º Lugar — ACP Comunidade Lucas — *Luciano Aragão Santos*, *Tatiana Leal Bivar Simonetti*, *Cláudia Letícia Colucci Resende*, *Elysa Tomazi*, *Laura Valença Pinheiro Zacarias*, *Lys Sobral Cardoso*, *Tathiane Menezes do Nascimento* e *Tiago Muniz Cavalcanti* 213

3º Lugar — Pedido de Reexame ao Tribunal de Contas da União — *José de Lima Ramos Pereira* e *Rafael Dias Marques* 393

B) Categoria Melhores Trabalhos Doutrinários

1º Lugar — Trabalhadoras Domésticas e o Direito do Trabalho: A(s) História(s) do Trabalho como Caminho para a Construção de Justiça Reparatória às Mulheres Negras — *Elisiane dos Santos* 507

2º Lugar — Governança Corporativa, *Compliance, Due Diligence* e o Direito Antidiscriminatório Trabalhista — *Isabella Filgueiras Gomes* 535

3º Lugar — A Legalização da Fraude Plataformizada? — *Renan Bernardi Kalil* 572

Parte II — Artigos Aprovados pela Comissão da Revista

Adoecimento Mental na Sociedade da Informação e os Impactos nas Relações de Trabalho no Brasil — *Joselita Nepomuceno Borba* 605

O Dever de Cuidado das Plataformas Digitais e a Tutela do Trabalho Infantil Artístico: A Ampla Proteção Normativa Conferida a Crianças e Adolescentes — *Daniel Gemignani* 645

Cegueira Deliberada: Uma Crítica Interseccional à Decisão do TRT-SP no Caso Uber — *Roberto Ruy Rutowitcz Netto* 676

A Imprescritibilidade dos Direitos Trabalhistas das Vítimas do Trabalho em Condições Análogas à Escravidão: Uma Análise dos Fundamentos Jurídicos e suas Implicações no Enfrentamento ao Trabalho Escravo no Brasil — *Raphael Fábio Lins e Cavalcanti* e *Natália Eugênia da Cunha Pegado* 699

Casamento Infantil: Uma das Piores Formas de Trabalho Infantil — *Lys Sobral Cardoso* 716

A Relação Simbiótica entre Direito do Trabalho E Direito Antitruste e o Papel do MPT no Combate a Práticas Anticoncorrenciais Laborais: Proposta de Uma Nova Coordenadoria Temática — *Edson Beas Rodrigues Junior* 755

Tema n. 935 e a Oposição ao Desconto da Contribuição Assistencial: Entre a Liberdade Individual e a Sustentabilidade dos Sindicatos — *Alberto Emiliano de Oliveira Neto* 782

Estresse das Minorias — Um Paradoxo que Precisa ser Analisado diante da Realidade Brasileira — *Claudia Carvalho do Nascimento* e *Maria de Fátima Rosa Lourenço* 811

Produtividade e Paridade — *Adriano de Alencar Saboya* 834

Parte III — Arrazoados Aprovados pela Comissão da Revista

Parecer — Caso Ford — *Flávia Vilas Boas de Moura*, *Jefferson Luiz Maciel Rodrigues*, *Carla Geovanna Cunha Rossi Mota*, *Cláudia Marques de Oliveira*, *Inês Oliveira de Souza*, *Ronaldo Lima dos Santos* e *Rosineide Mendonça Moura* 865

Acordo ACP Farroupilha Agronegócios e Outros — *Hermano Martins Domingues* 901

Acordo da ACP Farroupilhas Agronegócios e Outros — *Hermano Martins Domingues* 977

Recurso Ordinário — Eurofarma Laboratórios — *Mariane Monterani* 986

ACP Prumo Gráfica e Editora — *Francisco Breno Barreto Cruz* .. 1027

Apresentação

No intuito de cumprir sua missão de aprimoramento e o desenvolvimento do MPT, a Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho (ANPT) por meio da Revista do MPT, publicação elaborada em parceria com a Procuradoria Geral do Trabalho, traz artigos acadêmicos de relevância científica e peças processuais de vanguarda meritória, avaliados mediante revisão cega por pares, membros e membras do Conselho Editorial, com o objetivo de contribuir com estudos de temáticas pulsantes no cenário jurídico-trabalhista.

Nesta edição, os vencedores do Prêmio Evaristo de Moraes do ano de 2025 são contemplados com as ações sobre meio ambiente do trabalho, trabalho análogo a escravo e questionamentos junto ao Tribunal de Contas da União em matéria corporativa. Na doutrina, temas como trabalho doméstico no curso da história brasileira, governança corporativa e direito antidiscriminatório e a plataformização do trabalho são apresentados com erudição e compromisso acadêmico, revelando a maestria dos membros e membras do MPT em diversas matérias que perfazem o cotidiano do trabalho na base.

Vários outros artigos e peças processuais alimentam a Revista, servindo de farol a iluminar mentes e corações para a realidade social brasileira, desde as questões relacionadas à infância marcada pelo trabalho precoce até a relação entre o Direito do Trabalho e o Direito Antitruste, comprovando a necessária simbiose de várias ciências para a compreensão do mundo moderno e suas repercussões nas vidas das pessoas, especialmente dos trabalhadores e trabalhadoras, foco e sujeitos da atuação do MPT primordialmente.

Registro meus agradecimentos a todos e todas que colaboraram com este importante trabalho, auxiliando o MPT e a própria ANPT a desempenhar sua nobre missão constitucional, em especial aos articulistas e às articulistas e ao Conselho Editorial.

Boa leitura!

Adriana Augusta de Moura Souza
Presidenta da ANPT

PARTE I

AGRACIADOS COM O PRÊMIO EVARISTO DE MORAES FILHO EM 2025

A) CATEGORIA MELHORES TRABALHOS ARRAZOADOS

1º Lugar — ACP Prevent Senior

Lorena Vasconcelos Porto
Murillo Cesar Buck Muniz
Luciano Lima Leivas
Andrea Albertinase
Márcia Kamei Lopez Aliaga
Arthur Pinto Filho
Kleber Marcel Uemura

2º Lugar — ACP Comunidade Lucas

Luciano Aragão Santos
Tatiana Leal Bivar Simonetti
Cláudia Letícia Colucci Resende
Elysa Tomazi
Laura Valença Pinheiro Zacarias
Lys Sobral Cardoso
Tathiane Menezes do Nascimento
Tiago Muniz Cavalcanti

3º Lugar — Pedido de Reexame ao Tribunal de Contas da União

José de Lima Ramos Pereira
Rafael Dias Marques

ACP Prevent Senior

Lorena Vasconcelos Porto
Murillo Cesar Buck Muniz
Luciano Lima Leivas
Andrea Albertinase
Márcia Kamei Lopez Aliaga
Arthur Pinto Filho
Kleber Marcel Uemura

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(A) DE UMA DAS VARAS DO TRABALHO DE SÃO PAULO,

AÇÃO CIVIL PÚBLICA com requerimento prévio de juntada de documentos em mídias e/ou por meio de *link* para acesso, por impossibilidade de juntada em processo judicial eletrônico (PJe)

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO**, CNPJ n. 26.989.715/0033-90, situado na Rua Cubatão, n. 322, Paraíso, CEP: 04013-001, São Paulo/SP, pelas Procuradoras e Procuradores do Trabalho signatários, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO – PROMOTORIA DE JUSTIÇA DE DIREITOS HUMANOS – SAÚDE PÚBLICA**, CNPJ n. 01.468.760/0001-90, situado na Rua Riachuelo, n. 115, 1º andar, CEP: 01007-904, Centro, São Paulo/SP, pelo Promotor de Justiça signatário, e o **MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL – PROCURADORIA DA REPÚBLICA EM SÃO PAULO**, CNPJ n. 26.989.715/0031-28, situado na Rua Frei Caneca, n. 1.360, Consolação, São Paulo/SP, CEP: 01307-002, pelo Procurador da República signatário, vêm, respeitosamente, perante Vossa Excelência, com fulcro nos arts. 114, 127, *caput*, 129, III, da Constituição da República; arts. 6º, VII, *"a"* e *"d"*, e 83, III, da Lei Complementar n. 75/93; e na Lei n. 7.347/85, com as alterações introduzidas pela Lei n. 8.078/90, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA COM PEDIDO DE LIMINAR

em face de **PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA. (1ª ré)**, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob o n. 00.461.479/0001-63, **PREVENT LABOR ATENDIMENTO CLÍNICO E HOSPITALAR LTDA. (2ª ré)**, **PREVENT SENIOR CORPORATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA. (3ª ré)**, **SANCTA MAGGIORE REMOÇÕES LTDA**. **(4ª ré)**, **INSTITUTO PREVENT SENIOR – IPS (5ªré)**, **PREVENT SENIOR PARTICIPAÇÕES S.A. (6ª ré)**, **FERNANDO FAGUNDES PARRILLO (7º réu)**, **EDUARDO FAGUNDES PARRILLO (8º réu)**, **ANDREA FAGUNDES PARRILLO (9ª ré)**, e

MARIA APARECIDA FAGUNDES PARRILLO (10ª ré), pelas razões de fato e de direito a seguir expostas.

Sumário

PRELIMINARMENTE – DA JUNTADA DE DOCUMENTOS

1. INTRÓITO

2. DOS FATOS

2.1. DOS PROCEDIMENTOS NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

2.1.1. Do Inquérito Civil n. 004877.2021.02.000/2

2.1.2. Dos Inquéritos Civis n. 005899.2020.02.000/2 e n. 004892.2021.02.000/8

2.1.3. Dos Depoimentos Colhidos no Ministério Público do Trabalho

2.1.4. Das conversas mantidas com as testemunhas por meio do Aplicativo WhatsApp

2.1.5. Das Ações Trabalhistas

2.2. DO INQUÉRITO CIVIL N. 1.34.001.000727/2021-86 — MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

2.3. DO INQUÉRITO PJDH N. 287/2021 – MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO

2.3.1. O denominado “kit COVID”

2.3.2. Explicações no IC n. 287/2021

2.3.3. Demais atos do inquérito civil n. 287/2021 e Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta no âmbito do Ministério Público Estadual de São Paulo

2.3.4. Oitiva de diretor da Prevent Senior, perante a CPI do Congresso Nacional em 22.09.2021

2.3.5. As entregas do KIT COVID pela empresa de logística Master Express

2.4. DA PROPOSTA DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

3. DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

3.1. ASSÉDIO MORAL

3.1.1. Trabalho Decente e Limites ao Poder Hierárquico do Empregador. da Caracterização do Assédio Moral

3.1.2. Da Prevenção e Combate ao Assédio Moral nas Relações de Trabalho

3.2. DO MEIO AMBIENTE LABORAL

3.2.1. Do Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Sadio, Seguro e Equilibrado

3.2.1.1. Da Proteção Internacional

3.2.1.2. Da Proteção do Direito Pátrio

3.2.2. Da Crise Sanitária de COVID-19 no Brasil e no Mundo

3.2.3. Da Necessidade de Adequação do PGR e do PCMSO para Considerar o Risco Biológico Sars-CoV-2

3.2.3.1. Ineficiência das Medidas de Combate à Propagação da COVID-19 no Ambiente Laboral

3.2.4. Da Proteção Respiratória dos Trabalhadores da Saúde Contra Agentes Biológicos como o Sars-coV-2

3.2.5. Medidas de Renovação de Ar – Ambientes Artificialmente Refrigerados

3.2.6. Da COVID-19 Como Doença Relacionada ao Trabalho, Responsabilidade Objetiva, Emissão de CAT e Notificação ao SINAN

3.3. RESPONSABILIDADE DOS RÉUS – COAUTORIA, GRUPO ECONÔMICO E DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

3.3.1. Da Desconsideração da Personalidade Jurídica

3.4. DO DANO MORAL E SOCIAL COLETIVO

3.4.1. Assédio Moral e Ausência de Cumprimento das Normas de Saúde e Segurança no Ambiente Laboral

3.4.2. Pesquisa Científica. Participação de Seres Humanos. Da Necessidade de Apreciação do Sistema CEP/CONEP

3.4.3. Violações à Autonomia Médica, à Saúde Pública e aos Direitos dos Pacientes e Consumidores de Planos de Saúde

3.4.4. Do Dano Social Coletivo

3.4.5. Do *Quantum* Indenizatório

3.5. DA TUTELA INIBITÓRIA

3.6. DA TUTELA PROVISÓRIA

4. DOS PEDIDOS DEFINITIVOS

PRELIMINARMENTE – DA JUNTADA DE DOCUMENTOS

– IMPOSSIBILIDADE VIA PJe – PREJUÍZO AO SISTEMA, À PLENA COMPREENSÃO DO JUÍZO, À GARANTIA DE INTEGRIDADE, AUTENCIDADE, CONFIDENCIALIDADE E DEMONSTRAÇÃO DA CADEIA DE CUTÓDIA DE DOCUMENTOS E AO DIREITO AO CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA DOS RÉUS

Esclarece-se inicialmente a esse MM. Juízo que a quantidade das provas e meios de sua obtenção nos procedimentos extrajudiciais que embasam esta ação destoam do que se pode considerar normal em termos da respectiva apresentação em processo judicial.

Conquanto cotidianamente se verifiquem avanços no sistema do processo judicial eletrônico, é certo que ele não comporta atualmente a quantidade de documentos que ora serão apresentados, tampouco é possível, consideradas as limitações de tamanhos e formatos de arquivos, a apresentação de documentos digitais com garantia de integridade, autenticidade, confidencialidade e evidência da cadeia de custódia da prova digital a ser veiculada nesta ação.

Ademais, eventual juntada da totalidade dos documentos no PJe, observados os parâmetros e limitações do sistema, poderia prejudicar a validade e valoração das provas, a sua adequada análise pelo Juízo e até mesmo o direito ao pleno contraditório e ampla defesa dos réus, além do próprio funcionamento e operacionalidade do sistema.

Há mais de 8.868 arquivos, somente de conversas de *WhatsApp* obtidas de testemunhas.

No total, esses arquivos somam 8,5 GB divididos em 37.248 documentos.

Não é possível a sua reunião em arquivos maiores, como, por exemplo, a juntada de diversas imagens (JPEG) em um PDF, pois, quando se transporta a integralidade de uma conversa de *WhatsApp*, o nome dos arquivos aparece em .txt e este tem a referência da data em que foi enviado, a qual seria perdida com a aglutinação em arquivos maiores. Ademais, a alteração dos arquivos originais certamente acarretaria impugnação dos réus e possível invalidação das provas.

Isso sem mencionar outros documentos que instruem os vários inquéritos civis, oriundos de CPIs, ANVISA, CREMESP e etc.

O MPT, cautelosamente, por meio de comissão que trata da interoperabilidade de sistemas (MPT-Digital e PJe), consultou a viabilidade de juntada dos documentos ao processo judicial eletrônico e o uso do acervo digital do PJe, que comporta até 200MB atualmente, para essa finalidade.

Em resposta, a **COORDENADORIA DE SISTEMAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO DO E. TRT DA 2ª REGIÃO** informou:

> Em atenção ao questionamento encaminhado, cumpre informar que recentemente tivemos um incidente relacionado ao travamento de um processo devido à elevada quantidade de documentos juntados.
>
> Trata-se do processo n. 1000466-72.2020.5.02.0461, que travou após serem juntados cerca de 33 mil documentos.
>
> **Para solução deste incidente, após autorização da respectiva Vara do Trabalho, foi necessário remover do processo a maior parte destes documentos e, posteriormente, foi criada uma área no Google Drive para o advogado encaminhar todos os documentos necessários.**
>
> Sendo assim, conforme esta ocorrência, é certo que o sistema PJe possui certa limitação em relação à quantidade e, eventualmente, ao tamanho dos documentos. Porém, não é possível afirmar com precisão a quantidade de documentos suportados por processo. No caso em tela, ocorreu o travamento com 33 mil documentos, mas não há garantia de que outro processo possa travar com uma quantidade menor de documentos.

Em virtude de tal resposta e, conforme deliberado em reunião do Subcomitê do PJe de 24.10.2023, a orientação da área técnica do Tribunal foi a seguinte:

> [...] **sugere-se que seja realizada a distribuição da ação no sistema PJe, solicitando diretamente a(o) juiz(a) do processo autorização e orientação quanto à possibilidade de apresentar os arquivos em outros meios, disponibilizando, por exemplo, mídia física com cópia na Secretaria da Vara do Trabalho para que a outra parte tenha acesso aos arquivos.**
>
> Em anexo, informação técnica da Coordenadoria de Sistemas de TIC relativa à experiência que tivemos, no passado, em que o sistema apresentou essa limitação na juntada de grande volume de documentos.

Atenciosamente,

Coordenadoria de Apoio à Utilização dos Sistemas Judiciais Eletrônicos

Núcleo PJe

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

Av. Marquês de São Vicente, 121 – Bloco A – 13º Andar Barra Funda – São Paulo – SP – CEP: 01139-001

E-mail: nucleopje@trtsp.jus.br (enfatizou-se)

Em observância a tal orientação, distribui-se esta ação e SE REQUER A APRESENTAÇÃO DOS DOCUMENTOS QUE A INSTRUEM EM MÍDIA (*PEN- DRIVE*) A SER ENTREGUE NA SECRETARIA DA VARA, EM QUANTAS VIAS FOREM NECESSÁRIAS, E/OU MEDIANTE FORNECIMENTO DE *LINK* PARA ACESSO DO JUÍZO E DAS PARTES, SOB SIGILO (COM ACESSO SOMENTE AO JUÍZO E, APÓS ANÁLISE, AOS RÉUS, ATÉ POSTERIOR DELIBERAÇÃO), COM DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE, INTEGRALIDADE E INALTERABILIDADE DA TOTALIDADE DOS DOCUMENTOS.

1. INTRÓITO

A presente ação civil pública é ajuizada em litisconsórcio ativo entre o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), o MINISTÉRIO PUBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO – PROMOTORIA DE JUSTIÇA DE DIREITOS HUMANOS – SAÚDE PÚBLICA, e o MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL – PROCURADORIA DA REPÚBLICA EM SÃO PAULO, com fundamento no art. 5º, § 5º, da Lei n. 7.347/85.

Trata-se de processo de grande repercussão social construído a partir da atuação articulada de três ramos do Ministério Público, com amplas investigações, trocas de informações e análises de inteligência, até se chegar às conclusões expostas nesta ação.

Como será demonstrado, os fatos relatados configuram lesão a interesses sociais, difusos e coletivos, de caráter indivisível, cuja tutela é de atribuição dos três ramos do Ministério Público mencionados, pois envolve a questão da COVID-19 como Emergência de Saúde de Importância Internacional e como Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional

(ESPIN); a tutela do meio ambiente do trabalho (MPT), que integra o meio ambiente em geral (art. 200, VIII, da CF/88) (MPE e MPF); a proteção da saúde dos consumidores de planos de saúde privados e estabelecimentos privados de saúde, com impacto na própria saúde pública, para além das fronteiras do estado de São Paulo (MPE e MPF), além da realização de estudo (utilização de pessoas como cobaias) sem requisitos para tanto, tampouco validação ou aprovação pelo órgão competente (Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP) (MPF).

No âmbito do MPT, por meio da Portaria n. 1531.2021, do PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO, foi constituído Grupo Especial de Atuação Finalística (GEAF), para investigação específica em face da PREVENT SENIOR, nos autos dos Inquéritos Civis n. 004877.2021.02.000/2, 005899.2020.02.000/2 e 004892.2021.02.000/8, da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. O GEAF é integrado pelas Procuradoras e Procuradores do Trabalho signatários desta petição inicial.

No âmbito do MINISTÉRIO PUBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO e do MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL, foram instaurados os inquéritos civis n. 37.0739.0007688/2021-0 e n. 1.34.001.000727/2021-86, respectivamente, os quais também embasam a presente ação civil pública.

Esclareça-se, quanto ao polo passivo, que foram incluídas sociedades integrantes de um mesmo grupo econômico e sócios, administradores e controladores de tais empresas, todos da família "Parrillo"**.**

Postula-se a condenação ao cumprimento de obrigações de fazer e não fazer relativamente às sociedades cujas atividades envolvem a operação de planos de saúde, bem como atendimentos hospitalares, ambulatoriais e relacionados a serviços privados de saúde – PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA. (1ª ré), PREVENT LABOR ATENDIMENTO CLÍNICO E HOSPITALAR LTDA. (2ª ré), PREVENT SENIOR CORPORATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA. (3ª ré) e SANCTA MAGGIORE REMOÇÕES LTDA. (4ª ré).

Quanto à responsabilização patrimonial, com imposição de multas por eventual descumprimento de obrigações de fazer e não fazer e compensação pecuniária por danos morais e sociais coletivos, pretende-se a condenação, além das 4 primeiras rés, das demais empresas integrantes do grupo econômico (art. 2º, § 2º, da CLT, e art. 932 do Código Civil)

– INSTITUTO PREVENT SENIOR (IPS) (5ª ré) e PREVENT SENIOR PARTICIPAÇÕES S.A. (6ª ré) — bem como dos sócios, em razão da coautoria dos danos e da desconsideração da personalidade jurídica das empresas — FERNANDO FAGUNDES PARRILLO (7º réu), EDUARDO FAGUNDES PARRILLO (8º réu), ANDREA FAGUNDES PARRILLO (9ª ré) e MARIA APARECIDA FAGUNDES PARRILLO (10ª ré) – com fundamento nos arts. 186, 187, 927, 932, inciso III, e 942, *caput* e parágrafo único, do Código Civil e nos arts. 28 da Lei n. 8.078/1990 (Código de Defesa do Consumidor) e 50 do Código Civil, c/c art. 8º, § 1º, da CLT, em virtude de abuso de direito, infração da lei e prática de atos ilícitos, os quais serão demonstrados abaixo.

2. DOS FATOS

2.1. DOS PROCEDIMENTOS NO ÂMBITO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

2.1.1. Do Inquérito Civil n. 004877.2021.02.000/2

O inquérito civil n. 004877.2021.02.000/2 foi instaurado no âmbito da Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região em virtude de solicitação da Exma. Procuradora do Trabalho Dra. Eliane Lucina, para que fossem apurados os fatos noticiados em matérias jornalísticas veiculadas no sítio eletrônico G1 nos dias 11 de abril e 26 de agosto de 2021.

De acordo com as referidas matérias, a Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) da Pandemia (ou CPI da COVID-19), do Congresso Nacional, recebeu uma denúncia formal elaborada por representante de médicos e ex-médicos da Prevent Senior, noticiando, em síntese, as seguintes irregularidades: a) Os médicos foram coagidos a receitar e distribuir a todos os internados com a COVID-19, mesmo sem o consentimento dos pacientes e de seus familiares, medicamentos não indicados para o tratamento da doença, inclusive com o monitoramento da entrega de "kits COVID" e a dispensa dos profissionais que se recusavam a fazê-lo; b) Médicos foram proibidos de usar Equipamentos de Proteção Individual (EPI) e obrigados a trabalhar mesmo com o diagnóstico confirmado de COVID-19. Ainda segundo o noticiado, o Ministério Público do Estado de São Paulo instaurou uma investigação para apurar a prescrição, pela requerida, de medicamentos sem eficácia cientificamente comprovada contra o coronavírus.

Conforme destacado no despacho inicial, de 31.8.2021, *"O objeto da presente notícia de fato, portanto, limita-se aos temas* ***06.01.01. Assédio Moral e 10.01. COVID-19 (Coronavírus)*** *e, portanto, ao relato constante na denúncia de que os* ***médicos foram coagidos a receitar e distribuir a todos os internados com a COVID-19****, mesmo sem o consentimento dos pacientes e de seus familiares, medicamentos não indicados para o tratamento da doença, inclusive com o monitoramento da entrega de 'kits Covids' e a dispensa dos profissionais que se recusavam a fazê-lo"*. No mesmo despacho, determinou-se a notificação da empresa e do Sindicato dos Médicos de São Paulo, bem a expedição de ofício ao Ministério Público do Estado de São Paulo (MPE-SP), ao Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo (CREMESP) e ao Conselho Federal de Medicina (CFM).

Em resposta, o Sindicato dos Médicos de São Paulo solicitou, em 13.09.2021, *"acesso aos autos para análise das informações sobre a denúncia da obrigatoriedade de prescrição pelos médicos do chamado "kit covid" pela PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA., embora, já possa adiantar que* ***a diretoria do Sindicato recebeu no ano de 2020 denúncias anônimas de tal prática*** *e está fazendo o levantamento do caso para colaborar com a investigação, requerendo assim, prazo suplementar de 30 para apuração entre os médicos"*.

A requerida, por sua vez, relatou o seguinte, em 13.09.2021:

> "(...) Em razão do número crescente de casos no Estado de São Paulo, notadamente relacionados à população de sua carteira, a Operadora preparou sua rede hospitalar com unidades dedicadas exclusivamente ao tratamento da COVID-19, implementou testagem em massa em diversos locais e ampliou os atendimentos por telemedicina. Ademais, para garantir a atual estrutura para atendimento ao público mais atingido pela crise, a Prevent Senior não poupou esforços em adotar as melhores práticas disponíveis. Por meio de análises de dados de mundo real e *papers* de estudos recentes, sempre buscou os melhores tratamentos possíveis para, em tempo hábil, combater a crise e salvar vidas, primando pelo atendimento célere e eficaz dos pacientes sob os cuidados de seus profissionais de saúde. Não se pode deixar de mencionar que a Operadora, além do grande investimento em infraestrutura, criou diversos protocolos médicos (telemedicina, atendimento em domicílio etc.) e campanhas apontando a necessidade de prevenção da patologia, como forma de diminuir o contágio e posterior internação. (...) **Importante ressaltar**

que a Prevent Senior, embora tenha criado um protocolo institucional que prevê a possibilidade de indicação dos medicamentos, politicamente rebatidos, não oferta qualquer serviço ou produto que coloque a vida de seus consumidores em risco. Não se pode deixar de esclarecer que todos os médicos integrantes do corpo clínico possuem autonomia profissional, cabendo exclusivamente a eles a análise do quadro clínico do paciente e adoção da conduta que considerarem necessária. (...). **A autonomia do médico possibilita que, em conjunto com o seu paciente, receite ou não medicação ou tratamento sem comprovação científica de segurança e eficácia, ou seja, para uso fora de indicação da bula. Ademais, nos casos considerados "off label", para que haja segurança do profissional médico e do paciente, é recomendada a aplicação do Termo de Esclarecimento e Responsabilidade, o qual é utilizado pelos profissionais da rede Prevent Senior**. (...) Notadamente, não existe nenhum tipo de pressão para a prescrição de quaisquer medicamentos. Todas as sugestões de terapia descritas possuem racional fisiopatológico com a COVID-19 e o tratamento a ser proposto é prerrogativa do médico que assiste o paciente, em estrita observância ao Código de Ética Médica. Sempre são considerados os riscos e benefícios da prescrição de medicamentos de maneira individualizada e personalizada para cada paciente. De se frisar ainda a recente argumentação da Associação Nacional dos Médicos Peritos (ANMP) no sentido de que a prescrição de medicamento *off label "(...) não é, nunca foi e nunca será prática ilegal, criminosa ou antiética, pois se trata de uso aprovado para comercialização no Brasil por responsabilidade única e intransferível do médico prescritor"*. (...) É de conhecimento que, até o momento, nenhum medicamento tem eficácia comprovada cientificamente para o tratamento da COVID-19 na fase pré-hospitalar. Portanto, o tratamento possível consiste em cuidados de suporte otimizados para aliviar os sintomas e auxiliar a função dos órgãos nos casos mais graves da doença. Desta forma, cumpre esclarecer que os protocolos de tratamento prescritos de forma individualizada pelos profissionais médicos sofreram alterações ao longo dos anos de 2020/2021, sempre visando o aprimoramento e a melhor forma de combater as diversas complicações fisiopatológicas causadas pela COVID-19".

Do "Protocolo Institucional de Medidas de Controle e Prevenção de Infecção pelo Coronavírus (COVID-19)" apresentado pela requerida, de maio de 2020, elaborado pela Dra. (...) e revisado pelas Dras. (...) e (...), consta o seguinte:

"PACIENTES COM INDICAÇÃO DE INTERNAÇÃO (...)

• Pacientes internados iniciar protocolo liberado pelo Ministério da Saúde após familiar ou paciente assinar termo de consentimento (*VIDE* PROTOCOLO MANEJO CLÍNICO COVID-19):

• Hidroxicloroquina 400 mg 12/12 horas no primeiro dia (dose de ataque) e após manter 400 mg 1x/dia do segundo ao quinto dia, associada a Azitromicina 500 mg 1x/dia, por 5 dias e Osetalmivir 75 mg 12/12 horas por 5 dias. Atenção à necessidade de ajuste de dose de Hidroxicloroquina se disfunção renal ou hepática.

• A medicação Hidroxicloroquina só poderá ser prescrita após termo assinado por responsável e ECG sem alteração do intervalo QT, além de descartada outras comorbidades que constam no protocolo.

• Todos os pacientes que não internarem através dessa avaliação no pronto socorro serão acompanhados de maneira remota diariamente pela Telemedicina e serão reencaminhados ao pronto socorro se necessário.

No despacho de 14.09.2021, após a análise da documentação apresentada, determinou-se: *"c) a notificação da noticiada para que, no prazo de 15 (quinze) dias, por meio de peticionamento eletrônico: 1. Esclareça se o protocolo institucional mencionado em sua manifestação de 13.09.2021, o qual "prevê a possibilidade de indicação dos medicamentos, politicamente rebatidos", é o "Protocolo Institucional de Medidas de Controle e Prevenção de Infecção pelo Coronavírus (COVID-19)", de maio de 2020, elaborado pela Dra. Ana Laís Rigolon e revisado pelas Dras. (...) e (...), o qual foi juntado em 13.09.2021 neste procedimento; 2. Junte relação contendo nome completo, CPF, função, data de admissão, endereço completo, telefone celular e e-mail de todos os médicos que lhe prestam serviços atualmente; 3. Junte relação contendo nome completo, CPF, função, data de admissão, data de desligamento endereço completo, telefone celular e e-mail de todos os médicos que foram desligados nos últimos 12 (doze) meses; 4. Informe os CRMs das Dras. (...), (...) e (...); d) expeça-se ofício à Agência Nacional de Saúde (ANS) para que envie cópia do(s) procedimento(s) instaurado(s) a partir de denúncia de que médicos foram coagidos pela PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA (CNPJ n. 00.461.479/0001-63) a receitar e distribuir a todos os internados com a COVID-19, mesmo sem o consentimento dos pacientes e de seus familiares, medicamentos não indicados para o tratamento da doença,*

inclusive com o monitoramento da entrega de "kits Covids" e a dispensa dos profissionais que se recusavam a fazê-lo".

O CREMESP, por sua vez, informou o seguinte em 16.9.2021:

"Cumpre-nos informar que o assunto versado já é objeto de apreciação por parte deste Conselho, através da Sindicância n. 82.583/2021, a qual está em andamento. Conforme solicitado, segue cópia do conteúdo da Sindicância até o presente momento. Tão logo, o Relatório Circunstanciado seja elaborado e homologado em Sessão Plenária, daremos ciência a V.Sa".

Verifica-se que o assunto da sindicância supramencionada é o seguinte:

> "SINDICÂNCIA INSTAURADA 'DE OFÍCIO', A PARTIR DE MATÉRIA VEICULADA NO *SITE* DO *G1*, EDIÇÃO DE 11.04.21, INTITULADA 'EX-MÉDICOS DA PREVENT SENIOR AFIRMAM QUE OPERADORA OBRIGAVA A TRABALHAREM COM COVID-19 E A RECEITAR MEDICAMENTO CAPAZ DE PROVOCAR HEPATITE FULMINANTE', A MATÉRIA RELATA QUE A CONVERSA MOSTRA ORIENTAÇÃO PARA PRESCREVER FLUTAMIDA, ANVISA EMITIU ALERTA PARA QUE O REMÉDIO NÃO FOSSE UTILIZADO PARA NENHUMA FINALIDADE QUE NÃO FOSSE O CÂNCER DE PRÓSTATA DEPOIS QUE 4 MULHERES MORRERAM DE HEPATITE FULMINANTE. MÉDICOS TAMBÉM RELATARAM QUE ERAM OBRIGADOS A PRESCREVER 'KIT COVID' SEM AUTORIZAÇÃO DOS FAMILIARES".

A sindicância foi instaurada por meio de Portaria de 12.04.2021, tendo a requerida, após notificação, afirmado que há estudos que demonstram a eficácia dos medicamentos em questão contra a COVID-19, mas os médicos têm autonomia para prescrevê-los aos pacientes e contavam com a autorização expressa desses últimos. Alegou que o relato da notícia jornalística é inverídico e juntou as referências de estudos que demonstrariam a eficácia desses medicamentos (hidroxicloroquina, azitromicina, terapia anti-androgênica, EnBrel-Etanercepte, ivermectina, corticosteroides).

Do GUIA RÁPIDO DE SUGESTÃO DE TRATAMENTO COVID-19 juntado na sindicância pela empresa, elaborado pelo Dr. (...) e pelo Dr. (...) e revisado em 23.03.2021, consta que *"ESTE PROTOCOLO É UMA*

SUGESTÃO DE TRATAMENTO. A AUTONOMIA DO MÉDICO É SOBERANA PARA OPTAR PELA PRESCRIÇÃO DOS MEDICAMENTOS NELE SUGERIDOS". Dele constam medicamentos como HIDROXICLOROQUINA, AZITROMICINA, IVERMECTINA, BICALUTAMIDA, PREDNISONA, COLCHICINA, FLUTAMIDA, ESPIRINOLACTONA, ENBREL (ETANERCEPTE). Foram apresentados também o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) SOBRE USO DE FLUTAMIDA EM PACIENTES COM COVID19 SUSPEITO OU CONFIRMADO e o TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO SOBRE USO DE HDROXICLOROQUINA E AZITROMICINA EM PACIENTES COM COVID-19 SUSPEITO OU CONFIRMADO. Ambos contêm informações a serem preenchidas pelo médico e pelo paciente ou responsável, com as respectivas assinaturas.

Em 28.9.2021, a requerida informou que o "Protocolo Institucional de Medidas de Controle e Prevenção de Infecção pelo Coronavírus (COVID-19)" foi desenvolvido pela CCIH — Comissão de Controle de Infecção Hospitalar que, entre outros, tem como objetivo desenvolver um conjunto de ações para reduzir ao máximo a incidência e a gravidade das infecções hospitalares. Ressaltou que *"embora tenha criado um protocolo institucional que prevê a possibilidade de indicação de alguns medicamentos e suplementos alimentares (doc. 01), é utilizado apenas por alguns profissionais médicos, de forma autônoma e individualizada, de acordo com o histórico de cada paciente e sua convicção pessoal"*. Juntou o "PROTOCOLO MANEJO CLÍNICO COVID-19", que foi elaborado em 19.03.2020 e revisado em 24.03.2020, 02.04.2020, 29.04.2020, 14.05.2020, 25.05.2020, 16.06.2020, 24.06.2020, 12.11.2020 e 23.11.2020. São autores de tal protocolo: (...). Por fim, foram juntadas as relações dos médicos que no momento trabalhavam para as empresas e daqueles desligados nos últimos doze meses.

Ato contínuo, o Exmo. Sr. 5º Promotor de Justiça do II Tribunal do Júri da Capital, Dr. EVERTON LUIZ ZANELLA, por meio do Ofício n. 76/2021/PJ2TribJúri, disponibilizou o acesso ao **Procedimento Investigatório Criminal n. 94.0543.0000333/2021-6**, **instaurado por Força-Tarefa do Ministério Público do Estado de São Paulo para apuração criminal dos fatos envolvendo responsáveis e colaboradores da operadora de saúde Prevent Senior**. Esse procedimento, que foi analisado no despacho de 03.11.2021, trata do seguinte tema:

> INVESTIGADO RESPONSÁVEIS E COLABORADORES DA PREVENT SENIOR Assunto: 3370 – Homicídio Simples 11321 – Falsidade ideológica Informação Complementar: Data do fato: março de 2020 em diante Local: diversos (a apurar) PIC instaurado por Portaria Conjunta dos Promotores de Justiça da Força-Tarefa instituída pela Procuradoria-Geral de Justiça por meio da Portaria n. 9869/2021, *DOE* de 25.09.2021. N. SEI: 29.0001.0199807.2021-59.

Houve o recebimento do relatório final aprovado em 26.10.2021 pela Comissão Parlamentar de Inquérito da Pandemia (CPI) da Pandemia, a qual foi instituída no Senado Federal para apurar as ações e omissões do Governo Federal no enfrentamento da Pandemia da COVID-19 no Brasil e temas correlatos. O "CASO PREVENT SENIOR" foi um dos objetos dessa CPI, o que resultou na denúncia que ensejou a instauração do inquérito civil n. 004877.2021.02.000/2, como visto. O relatório final da CPI foi analisado no despacho de 08.11.2021.

Houve a juntada dos documentos entregues pela advogada Dra. Bruna Mendes Morato, representante de ex-médicos da Prevent Senior, à Força-Tarefa do Ministério Público do Estado de São Paulo em 26.10.2021, entre os quais os CRMs de médicos citados em "prints" de conversas de WhatsApp que corroboram os fatos relatados na denúnci0a. Tais documentos foram objeto de relatório circunstanciado de 22.11.2021.

Foram juntados aos autos os processos n. 33910.013477/2021-84, 33910.031787/2021- 81 e 33910.005086/2022-77, instaurados pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) e analisados nos despachos de 15.11.2021, 12.09.2023, 25.10.2023, 16.11.2023 e 25.01.2024. **A requerida foi condenada ao pagamento das multas de R$ 105.000,00 e de R$ 70.000,00, por restringir a autonomia médica, e da multa de R$ 444.858,44, por não ofertar o termo de consentimento aos beneficiários atendidos nos Hospitais Sancta Maggiore/Prevent Senior, para a utilização dos medicamentos do "kit covid", e/ou ofertar esse termo sem os devidos esclarecimentos quanto aos riscos dos medicamentos e/ou não prestar os devidos esclarecimentos sobre o diagnóstico da doença**.

No despacho de 19.11.2021, foram analisadas as páginas 01 a 410 do inquérito civil n. 37.0739.0007688/2021-0, que tramitou no MPE-SP

(Promotoria de Diretos Humanos – Saúde Pública) e que também embasa o ajuizamento desta ação. (...)[1]

No dia 02.12.2021, foi juntado o procedimento de acompanhamento do cumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado pela PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA. (PJDH-SP N. 989/2021), encaminhado pelo MPE-SP (Promotoria de Justiça de Direitos Humanos — Saúde Pública). Destaca-se o seguinte: (...)

No despacho de 19.1.2022, foi analisado o relatório circunstanciado referente a duas das cinco sindicâncias encaminhadas pelo CREMESP: Sindicância n. 82.335/2021 e Sindicância n. 129.648/2020:

> A Sindicância n. 82.335/2021 foi instaurada em virtude de (...).

As demais sindicâncias – 93.255/2021, 82.578/2021 e 89.505/2021 – também foram objeto de relatório circunstanciado.

No despacho proferido também em 19.1.2022, foram analisados os depoimentos prestados à Polícia Civil – Departamento Estadual de Homicídios e de Proteção à Pessoa (DHPP), em conjunto com a Força-Tarefa do MPE-SP, pelas testemunhas (...), que também depuseram perante o MPT, conforme consta no item 2.1.3 desta petição inicial. Foi encaminhado também o relatório feito pela analista jurídica (...), que acompanhou os depoimentos na CPI Municipal no dia 25.01.2021.

Ainda em 19.1.2022, a ANS juntou um áudio e um vídeo apresentados pelos médicos ouvidos nos autos do processo SEI 33910.030216/2021-29, relativo à requerida. No vídeo, há uma funcionária da Prevent Senior de nome (...) diante de uma caixa contendo embalagens plásticas fechadas de kits de hidroxicloroquina e azitromicina a serem entregues aos pacientes do pronto socorro da unidade Jardim Paraíso. O áudio foi enviado aparentemente por um médico da Prevent Senior a outro de nome (...) relatando que teria recebido uma ligação de (...) para que fossem ministrados os medicamentos ivermectina, azitromicina e hidroxicloroquina a paciente internado com alteração no intervalo QT do eletrocardiograma, mas com a realização diária desse último.

---

(1) Partes FÁTICAS da peça foram retiradas para evitar exposição de pessoas, situações e testemunhas, sem risco de compreensão jurídica da peça.

Em 04.2.2022, o Ministério Público Federal (MPF) encaminhou cópia do inquérito civil n. 1.34.001.000727/2021-86, que trata de "CORONAVÍRUS – COVID-19.

Pandemia. Medicamento hidroxicloroquina e azitromicina. Prevent Senior. **Suspeita de condução do estudo com envolvimento de seres humanos sem a devida submissão à apreciação ética"[(2)].**

Na denúncia apresentada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), consta que *"após diligências da Conep, restam evidentes indícios da realização de estudo com mais de 700 pacientes no âmbito da Prevent Senior, por meio da administração oral de hidroxicloroquina, em associação à azitromicina, no tratamento da doença respiratória aguda (COVID-19), sem submissão à apreciação ética ao Sistema CEP/Conep. Em sua defesa, a inquirida e o pesquisador (...) alegam que 'não se trata de uma Pesquisa Clínica, mas da conjuntura de dados avaliados do mundo real, meramente operacionais, não havendo qualquer conexão com pesquisa médica'."*. O Sr. (...), por sua vez, alega que *"o documento intitulado 'Empirical treatment with hydroxychloroquine and azithromycin for suspected casos of COVID-19 followed-up by telemedicine' não trata-se de uma Pesquisa Clínica prospectiva, mas a conjuntura de dados avaliados do registro de mundo real, meramente operacionais, não havendo qualquer conexão com a pesquisa médica submetida para aprovação da CONEP, o qual possui o Dr. (...) como pesquisador principal"*.

O MPF, entre outras diligências, determinou a expedição de ofício à CONEP para que informasse se *"a) além da suspensão definitiva do estudo CAAE n. 30586520.9.0000.0008 a partir do dia 20/04/2020, foi possível apuração da responsabilidade das pessoas envolvidas e aplicar penalidades aos infratores; e b) foram adotadas medidas para submeter ao CNS propostas de normas gerais a serem aplicadas às pesquisas envolvendo seres humanos, conforme estabelecido no art. 17, I, da Resolução CNS n. 446, de 11 de agosto de 2011, caso não tenham sido aplicadas penalidades administrativas, em virtude de possível omissão normativa"*.

Em 26.12.2022, a ANS apresentou o relatório final da direção técnica na requerida contendo os seguintes documentos:

---

(2) Veja-se o item 2.2 Do Inquérito Civil n. 1.34.001.000727/2021-86 – Ministério Público Federal desta petição inicial.

Anexo 1: Relatório conclusivo da Diretora Técnica referente ao regime especial de Direção Técnica na operadora PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA.

Anexo 2: Nota Técnica conclusiva da Gerência de Direção Técnica referente ao regime especial de Direção Técnica na operadora PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA.

Anexo 3: Publicação da Resolução Operacional encerrando o regime especial de Direção Técnica na operadora PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA.

Destacam-se os seguintes trechos, sendo os números das páginas do PDF gerado a partir do relatório apresentado:

(...)

Há, ainda, o relatório final da CPI da Câmara de Vereadores do Município de São Paulo, cujo objeto é "ANALISAR E INVESTIGAR TODAS AS AÇÕES DA EMPRESA PREVENT SENIOR NO ÂMBITO DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO COM A FINALIDADE DE ENFRENTAR A COVID-19", analisado de forma minuciosa. Destacam-se os seguintes trechos, considerados os números das páginas do PDF gerado:

(...)

Por fim, destaca-se a conclusão do laudo elaborado pelo Perito Médico do Trabalho do MPT, que analisou diversos documentos, inclusive prontuários médicos de pacientes dos réus, e corrobora a existência do assédio moral organizacional:

"**Concluímos que a Prevent Senior, através da sua alta cúpula**, conforme os dados aqui coletados, **bancou e conduziu "estudos" não autorizados, para viabilizar a administração massiva de medicamentos até então não validados cientificamente**, tendo em vista o combate da Covid, por motivos econômicos, políticos ou ambos.

Para empreender tais ações na magnitude desejada e que se observou, é factível e lógico que **sem os instrumentos de pressão organizacional e/ou personalizada que emergiram nos depoimentos tomados, valendo-se do instituto da autonomia médica como estratégia de desresponsabilização institucional e/ou empresarial, não teria alcançado seus objetivos**, que se mostraram equivocados.

> **Os dados coletados dos prontuários médicos analisados estão em linha com tais indícios**, ou seja, contém anotações não usuais denotando um contexto igualmente inusual.
>
> Em tese, o que se procurou tornar agora visível, é que **Prevent Senior não poderia atingir seus objetivos sem a massiva adesão dos médicos o que não seria crível em um ambiente natural, dado que, como dito, tudo estava em indiscutível controvérsia**."

2.1.2. Dos Inquéritos Civis n. 005899.2020.02.000/2 e n. 004892.2021.02.000/8

Além do inquérito civil n. 004877.2021.02.000/2 que, como visto no item anterior, tem como objeto a prática de assédio moral em face de médicos e demais profissionais da saúde durante a pandemia de COVID-19, também tramitaram no MPT os inquéritos civis n. 005899.2020.02.000/2 e n. 004892.2021.02.000/8, relativos à falta de adoção de medidas de proteção de trabalhadores para evitar a transmissão de COVID-19 no ambiente de trabalho.

O inquérito civil n. 005899.2020.02.000/2 cinge-se à unidade administrativa e sede da ré — que, no curso das investigações, mudou-se para a Av. Brigadeiro Luís Antônio, 3521, São Paulo/SP — e tem como objeto a inobservância das medidas sanitárias de enfrentamento à COVID-19.

Por sua vez, o inquérito civil n. 004892.2021.02.000/8, conquanto também se refira ao cumprimento de normas ambientais e sanitárias de proteção de trabalhadores em relação à COVID-19, não se restringe a determinado estabelecimento e tem os seguintes temas como objeto: 01.01.03. CAT — Comunicação de Acidente de Trabalho, 01.02.03. PCMSO — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, 01.02.05. PPRA — Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, 01.02.05.01. EPI e EPC — Equipamentos de Proteção Individual ou Coletiva, 01.03.04. Condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho, 01.07. OUTROS TEMAS RELACIONADOS COM O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO (Planos de Manutenção, Operação e Controle — PMOC dos sistemas de climatização) e 10.01. COVID — 19 (CORONAVÍRUS).

Considerando a tramitação majoritariamente conjunta dos ICs 005899.2020.02.000/2 e 004892.2021.02.000/8, reputa-se mais adequada a abordagem das provas produzidas em ambos em tópico único.

O **IC n. 005899.2020.02.000/2** foi instaurado a partir de denúncia datada de 16.09.2020 em que se afirmou o seguinte:

> "Na Sede da empresa Prevent Senior que se localiza na Vila Olimpia São Paulo no endereço: rua Lourenço Marques 158, não atende as orientações do Ministério da Saúde em relação aos cuidados de prevenção ao Covid-19 no ambiente de trabalho. No atual momento os 13 andares estão super lotados de colaboradores sem uso de máscara e/ou álcool em gel disponível para higienização de mãos. Colaboradores sublocamos em meses um ao lado do outro sem proteção ou o distanciamento mínimo de 1 metro. Precisamos de ajuda pois nós colaboradores não possuímos a quem recorrer. Nossa gestão obriga o trabalho não permitindo rodízio ou divisão de home oficie e presencial."

A requerida negou os fatos narrados na denúncia, aduzindo seguir os protocolos do Ministério da Saúde. Afirmou que se tratava de unidade administrativa e que não havia a entrega de EPIs, exceto aos empregados do setor de hotelaria. Alegou que os empregados traziam suas próprias máscaras e eram orientados sobre o seu uso obrigatório, com fiscalização pelos supervisores. Relatou que havia frascos de álcool em gel, aferição de temperatura no local, distanciamento nas estações de trabalho, elevadores e refeitórios e utilização de ventilação natural. Após determinação do *Parquet*, foram juntados PCMSO e PPRA refeitos e atualizados a partir do advento da pandemia de Sars-CoV-2.

Em 30.08.2021, foi instaurado o **IC n. 004892.2021.02.000/8**, a partir das mesmas matérias jornalísticas que originaram o IC 004877.2021.02.000/2, **mas com enfoque nas supostas irregularidades no meio ambiente de trabalho**.

A ré se manifestou em 01.10.2021 negando as imputações e apresentando: relatório de diligência da COVISA de São Paulo de março de 2020; relatório da Anvisa sobre acompanhamento de suposta prescrição de "kit-covid" sem consentimento de pacientes; planilha de trabalhadores que foram acometidos por COVID-19, que se encontravam afastados à época e os recuperados.

Com a averbação de suspeição superveniente, em 06.10.2021, em ambos os inquéritos, houve a redistribuição a ofício diverso, com a inclusão do Exmo. Procurador do Trabalho que o titulariza no GEAF.

No despacho de 07.10.2021 no IC n. 005899.2020.02.000/2, foram requeridos à ré esclarecimentos e a reapresentação de documentos anteriormente juntados atualizados e que contemplassem minimamente os riscos ambientais, especialmente o risco biológico da COVID-19, equipamentos de proteção coletiva no local, testagem, exames médicos necessários, vacinação, utilização e conservação de EPIs.

Em 03.11.2021, a ré corroborou a mudança de sua sede para a Av. Brigadeiro Luís Antônio, 3.521, São Paulo/SP, para onde migraram todos os setores administrativos, e que não havia atividades hospitalares nem ambulatoriais no local, mas somente um posto de coleta de exames em sistema "*drive thru*", com disponibilização de EPIs: máscaras N95, luvas e aventais descartáveis, dispensadores com álcool gel em todos os andares e mesas de trabalho, além de

máscaras descartáveis em livre demanda na recepção da unidade e um display eletrônico para medição de temperatura na entrada do prédio.

Afirmou que seus documentos estavam atualizados e que testava todos os trabalhadores que apresentassem qualquer sintoma de resfriado ou gripe. Foram juntados os seguintes documentos da sede da ré referentes ao período de agosto de 2021 a agosto de 2022: LTCAT, PCMSO, PPRA, Relatório de Engenharia de Segurança do Trabalho sobre o "*drive thru"* e medidas de proteção coletiva e individual contra o COVID-19.

Tais documentos eram genéricos, sem o reconhecimento da COVID-19 como risco biológico no meio ambiente de trabalho e sem a previsão, em PCMSO, de vacinação específica para COVID-19 e de testagem. Foi apresentado um relatório sucinto de medidas de prevenção de transmissão do Coronavírus, sem procedimentos ou protocolo quanto a períodos de afastamento, emissão de CAT, dentre outras medidas necessárias e previstas em normas e regulamentos sanitários, o que indicou a existência de irregularidades.

Por essa razão, ampliou-se o objeto do IC n. 004892.2021.02.000/8 para contemplar CAT — Comunicação de Acidente de Trabalho; PCMSO — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional; PPRA — Programa de Prevenção de Riscos Ambientais, atual PGR — Programa de Gerenciamento de Risco; e Planos de Manutenção, Operação e Controle — PMOC dos sistemas de climatização.

Após reunião de integrantes do GEAF com o Exmo. Procurador do Trabalho titular da Secretaria de Análise e Pesquisa de Informações do MPT, foram definidas estratégias de atuação em termos de investigação, obtenção e análise de dados para instrução dos procedimentos tratados neste tópico, o que ensejou, em 1º.12.2021, a intimação da ré a apresentar os seguintes documentos:

(...)

Houve manifestação da empresa em 24.01.2022, com a juntada, em 25.01.2022 e 26.01.2022, de relação de empregados desligados e ativos, TRCTs referentes aos trabalhadores desligados, comprovantes de pagamento das verbas trabalhistas, além dos seguintes documentos:

• Relações de trabalhadores vacinados nas diferentes unidades;

• Listas assinadas pelos trabalhadores quando do recebimento das doses vacinais;

• Atualizações do protocolo de COVID-19;

• Relação de empregados que foram afastados por mais de 15 (quinze) dias em virtude do contágio de COVID-19 e foram encaminhados ao INSS (item b.4 da notificação);

• Listas de presença relativas aos treinamentos sobre paramentação, desparamentação e descarte das máscaras/proteção respiratória;

• Ordens de serviço mencionando o uso de máscara e a necessidade de troca periódica;

• Planos de Manutenção, Operação e Controle (PMOCs) do ano de 2020 somente, referentes a diversas unidades;

• Laudos Técnicos das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCATs) referentes a diversas unidades nos períodos de 2020/2021 e 2021/2022;

• Programas de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSOs) referentes a diversas unidades nos períodos de 2020/2021 e 2021/2022;

• Programas de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRAs) referentes a diversas unidades nos períodos de 2020/2021 e 2021/2022.

A ré informou que os médicos contratados como pessoa jurídica, caso apresentassem sintomas gripais ou testassem positivo para a COVID-19, seriam afastados por 14 dias.

Nos despachos de 26, 27 e 28.01.2022, constatou-se que não havia sido apresentada a integralidade dos documentos requeridos. Ademais, novamente se observou a generalidade e insuficiência de LTCATs, PCMSOs e PPRAs: não havia o reconhecimento da COVID-19, nem previsão sobre vacinação específica e testagem.

Ademais, não houve a juntada de nenhum documento que comprovasse a realização de manutenção preventiva nos sistemas de ar-condicionado, ventilação e exaustão mecânica (PMOC), no ano de 2021. A ré foi novamente intimada a apresentar os documentos faltantes, bem como apresentar esclarecimentos sobre os PMOC, PCMSO, LTCAT e PPRA.

Em 09.02.2022, determinou-se o encaminhamento dos autos ao Perito Médico do Trabalho, que participou da oitiva de testemunhas juntamente com os membros do GEAF, para que analisasse os documentos apresentados, considerando a vigência de alterações em normas regulamentadoras, e indicasse quais documentos deveriam ser requisitados à ré para a comprovação da regularidade dos objetos investigados nos inquéritos n. 005899.2020.02.000/2 e n. 004892.2021.02.000/8.

Após a concessão de diversas dilações de prazo, em 25.03.2022 a ré apresentou os documentos faltantes. No IC 005899.2020.02.000/2, juntou o seguinte:

> • Planilha contendo dados dos empregados da unidade da Brigadeiro Luís Antônio (sede), bem como dos empregados desligados, sendo inserida nesse caso a data do desligamento. Também foi juntada planilha exclusiva dos desligados;
>
> • Planilhas contendo as informações sobre os atendimentos ambulatoriais realizados aos empregados da sede no período de 1º.04.2020 a 15.11.2021;
>
> • Planilha contendo informações sobre o afastamento de empregados da sede no período de 1º.04.2020 a 15.11.2021, com informações sobre motivo de afastamento (CID) e período;
>
> • Planilhas contendo as informações dos testes aplicados aos trabalhadores para detecção da COVID-19, com especificação do tipo de teste, data de aplicação e resultado, da sede e das demais unidades;

• Planilha contendo informações sobre o status da vacinação dos empregados da sede.

No IC 004892.2021.02.000/8, em 25 e 26.03.2022, a ré apresentou o seguinte:

• Relação contendo nome, data da admissão, setor de trabalho, função, data de nascimento, CPF, local da prestação de serviços dos atuais empregados das demais unidades, bem como dos empregados desligados, sendo inserido nesse caso a data do desligamento. Também consta planilha exclusiva dos desligados;

• Planilhas contendo as informações sobre os atendimentos ambulatoriais realizados aos empregados das demais unidades no período de 1º.04.2020 a 15.11.2021;

• Planilha contendo informações sobre o afastamento de empregados das demais unidades no período de 1º.04.2020 a 15.11.2021, com o motivo de afastamento (CID) e período;

• Planilhas contendo as informações dos testes aplicados aos trabalhadores das demais unidades para detecção da COVID-19, com especificação do tipo de teste, data de início dos sintomas, data de aplicação e resultado;

• Planilha contendo informações sobre o *status* da vacinação dos empregados das demais unidades;

• Planilha contendo o nome de todos os médicos, fisioterapeutas e trabalhadores em radiologia desligados em 2020 e 2021;

• Planilha contendo nome do empregado, data do acidente de trabalho, especificação do local do acidente de trabalho e o CID da doença;

• Declaração de Engenheiro Mecânico atestando, em 18.02.2022, que a manutenção preventiva de todo o sistema de ar-condicionado da PREVENT SENIOR encontrava-se em dia, conforme os PMOCs juntados;

• Relação com informações de aquisição de EPI (fornecedor, quantidade comprada, valor total da nota fiscal e o valor médio unitário);

• Notas fiscais de compra de EPIs;

• Controle de distribuição de EPIs (máscaras, aventais etc.), Regras de uso de EPI e Guia de utilização e conservação;

• Termo de compromisso e declaração de fornecimento e obrigatoriedade do uso de máscaras e limite de pessoas em elevadores;

• Fichas de entrega e recebimento de EPI;

Houve análise de quais documentos foram efetivamente juntados pela empresa. Como não houve esclarecimentos quanto às deficiências apontadas pelo MPT nos LTCATs, PCMSOs e PPRAs, em 29.04.2022 intimou-se novamente ré para prestá-los.

Outrossim, com base em reuniões entre integrantes da força-tarefa do MPT e o Exmo. Procurador do Trabalho titular da Secretaria de Análise e Pesquisa de Informações, expediu-se ofício à Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo, requisitando (sob sigilo), em relação às pessoas identificadas (foram informados CPFs de pessoas, médicos – PJ e empregados, que trabalharam para a empresa nos anos de 2020 e 2021), a extração dos bancos de dados de informações sobre casos de COVID-19, incluindo, no mínimo, os seguintes dados, quanto ao período de 2020 a 2021:

• Nome; • CPF; • NIS/NIT; • RG; • Município (residência); • Estado (residência); • Município de Notificação; • Estado de Notificação; • Sexo; • Idade; • Data do Teste; • Tipo de Teste; • Classificação Final; • Resultado do Teste; • Sintomas; • Profissional de Saúde • CBO (Classificação Brasileira de Ocupação) • Data da Notificação • Outros Sintomas • Estrangeiro • Raça/Cor • Evolução do Caso • Estado do Teste • Condições • Data de Encerramento • Data de Início dos Sintomas.

No IC n. 005899.2020.02.000/2, foi apresentado em 19.04.2022 o laudo do Perito Médico do Trabalho, relativo à sede da empresa, sendo apontadas as seguintes irregularidades:

"Em relação às máscaras e sua política de uso (...) evidencia-se, salvo melhor juízo, que **a empresa não distribui esse utensílio, ficando a cargo de cada empregado sua obtenção**. Não demonstrou as sanções aplicadas a que se refere na argumentação quando observado o não uso.

(...)

Mostra uma lista de presença com treinamento sobre máscaras, mas todos com a data de 27.01.2021 ou seja pelo menos 10 meses após o começo da pandemia por coronavírus.

(...)

Em relação às ordens de serviços, temos que consta para todos os empregados a preconização de máscaras tipo PFF 2 (...) Mas a ficha de entrega apenas mostra luvas (...)

Na verificação das notas fiscais também não identificamos a máscara citada, mas itens como protetores faciais e acrílicos sim.

(...)

O PCMSO não traz o reconhecimento do agente de risco COVID. Não houve apresentação do relatório anual do PCMSO com informações sobre número de casos suspeitos e confirmados, contactantes, cobertura vacinal.

(...)

O PPRA igualmente não traz o agente Covid reconhecido e não preconiza máscaras PFF 2 que já que essas estão nas ordens de serviços. O cronograma de ações do "programa" está vazio. O programa não está assinado.

(...)

A inquirida apresenta um protocolo que entre outras medidas prevê rol medicamentoso baseado em Hidroxicloroquina, Azitromicina, Osetalmivir. Em relação às proteções individuais e coletivas não há especificação sobre seu efetivo uso na dinâmica das atividades.

III. CONCLUSÃO/RECOMENDAÇÃO:

A inquirida apresentou alguns testemunhos de que houve orientação e atitudes de âmbito administrativo em relação ao COVID-19 mas sem evidências de fornecimento de equipamentos de proteção individual (máscaras) e, portanto, não padronizado, contradizendo-se aos documentos apresentados.

O PCMSO e o PPRA são completamente omissos em relação aos vírus e suas várias oportunidades de proteção e de apresentação do comportamento epidemiológico dentro do estabelecimento em comento.

Outra questão omissa é se a empresa mantém sistema de ar-condicionado e segue as normas aplicáveis (PMOC)." (grifo nosso)

Em 20.06.2022, a ré manifestou-se sobre esse laudo pericial. Informou que, nos estabelecimentos de ambiente hospitalar, fornece máscaras

PFF2 (N95) em livre demanda a seus empregados. Nos ambientes não hospitalares, relatou que fornecia máscaras de tecido mediante o seu envio às residências dos empregados. Asseriu que mantém máscaras cirúrgicas na recepção de sua sede, disponíveis a todos os empregados, e que são assinados termos em que os trabalhadores tomam ciência da distribuição dos EPIs nessas condições.

Quanto à afirmação de que só teria ministrado treinamento de seus empregados sobre o uso de máscaras 10 meses após o início da pandemia, argumentou que promoveu "desde sempre" comunicações internas, treinamentos e campanhas feitas pelos membros da CIPA, com orientações de lavagem das mãos, uso correto das máscaras e limite de pessoas nos elevadores.

Quanto ao reconhecimento da COVID-19 como risco biológico em PCMSO, LTCAT e PPRA, aduziu que não há obrigação legal de fazê-lo. Alegou que não há especificação nesse sentido na Portaria Conjunta n. 20, de 18.06.2020, e que, na Nota Técnica SEI n. 14127/2021/ME, consta que não há "obrigação legal que imponha a inclusão das medidas para prevenção da COVID-19 no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)".

Afirmou que elaborou o "Protocolo Institucional de Medidas de Controle e Prevenção de Infecção pelo Coronavírus (Covid-19)", anexo ao PPRA, datado de maio 2020, prevendo as medidas mitigatórias dos riscos inerentes à COVID-19 e análise de risco específica para a COVID-19, na qual foram avaliadas as funções, os setores, os riscos no ambiente de trabalho e o percentual de insalubridade pago a cada função. Aduziu que, na data de sua manifestação nos autos (20.06.2022), havia ocorrido a suspensão das exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho estabelecidas durante a pandemia.

Quanto ao protocolo que prevê rol medicamentoso com "Hidroxicloroquina, Azitromicina, Osetalmivir", afirmou que foi utilizado apenas com pacientes "atendidos nos prontos socorros da Inquirida, prescritos conforme autonomia médica e avaliação específica de cada caso, e não aos seus empregados, não se inserindo no escopo da presente investigação".

Apresentou os PMOCs do ano de 2021 para corroborar a declaração do engenheiro mecânico de 18.02.2022, que atestava a regularidade dos

sistemas de ar-condicionado, ventilação e exaustão mecânica de suas unidades. Posteriormente, em 08.07.2022, juntou o PMOC da sede.

No despacho de 24.06.2022, determinou-se nova análise pelo Perito Médico do Trabalho quanto à regularização ou não dos itens apontados no laudo anterior.

No IC n. 004892.2021.02.000/8, após concessões de prazo, a ré juntou, em 20.06.2022, os PMOCs do ano de 2021 para corroborar a declaração do engenheiro mecânico acerca da regularidade dos sistemas de ar-condicionado. Reiterou os argumentos de sua manifestação de 20.06.2022 no IC n. 005899.2020.02.000/2.

Nos despachos de 24.06.2022 e de 09.07.2022, consignou-se que os argumentos da ré deveriam ser submetidos à análise pericial.

No IC n. 005899.2020.02.000/2, foi apresentado o 2º laudo pericial em 16.08.2022. Quanto à necessidade de constar no PCMSO (NR-7) e no PPRA (NR-9) os agentes biológicos, o i. Perito do MPT consignou:

> "(...) não é crível supor quaisquer ambientes sem esse risco, mas é forçoso reconhecer que tem sido negligenciado nos "programas" de riscos ambientais apresentados ao longo de nossa experiência e a inquirida padece dessa mesma incompreensão.
>
> Em todos os lugares existem bactérias, fungos, vírus que podem vir a infectar o trabalhador, seja em seu ambiente de trabalho ou fora dele, inclusive no trajeto (transportes coletivos lotados, por exemplo).
>
> Não fosse assim, não haveria de ter apresentado o PMOC que justamente visa controlar a qualidade do ar e o faz através da avaliação de parâmetros biológico, entre outros. Tampouco o alegado e comprovado fornecimento de máscaras.
>
> Incoerente a inquirida então, vir aqui e agora argumentar que toma todos os cuidados necessários para o Covid e, pergunta-se, o porquê desses cuidados se esses riscos não existem. Nesse contexto anexa um quadro onde algumas funções de seu ambiente estariam expostas ao Covid e outras não. Sem fundamento, sem razão, essa "separação".
>
> (...)

> Ademais, há de se apresentar o relatório anual do PCMSO com as ações de saúde, por exemplo vacinação, estatísticas de acometidos para fins epidemiológicos para controle e acompanhamento da própria empresa. Querer arguir que estariam todas essas informações em outros documentos, mas, se válido, também não foram apresentados.
>
> Sobre isso então, verifica-se que a inquirida quer argumentar que dispõe de outros "documentos ou protocolos" que deem conta desse controle, desse acompanhamento, das condutas adotadas, do seu padrão epidemiológico, mas não apresenta documento algum nesse sentido e direção.
>
> (...) igualmente ao suscitado para os agentes biológicos, podemos dizer que não há ambientes isentos de demandas psicossociais, porquanto inerentes às ações humanas e, no caso da pandemia vivenciada, indissociável às preocupações dessa decorrentes.
>
> (...)
>
> Assim a recalcitrância em carrear para o PCMSO todas as demandas colocadas à experimentação das vivências humanas e suas interrelações que resultam em riscos ocupacionais, é fatiar a documentação em detrimento de uma visão única (...) depondo contra o gerenciamento adequado dos próprios riscos. Assim acontece com os riscos psicossociais que, negligenciados, sinalizam que os trabalhadores estão reduzidos somente às suas dimensões corporais, como se essas não influenciassem o sistema mental e vice-versa".

Ao final, concluiu o laudo que a ré deixou de anexar o relatório anual do PCMSO ou o relatório analítico, de incluir os riscos biológicos para todas as funções e de articulá-lo com as demais normas regulamentadoras.

Nos IC n. 004892.2021.02.000/8, em 26.09.2022, foi apresentado laudo pericial. Quanto aos PMOCs, observou o *Expert* que foram juntadas verificações periódicas e manutenções nos equipamentos de ar-condicionado. Entretanto, **não foram apresentadas as avaliações dos parâmetros de qualidade do ar, segundo a norma Anvisa que regula a matéria (Resolução n. 9/2003).** O mesmo apontamento constou no laudo pericial de 16.08.2022 do IC n. 005899.2020.02.000/2.

O Perito Médico do MPT reconheceu que houve aplicação de teste para averiguação das infecções por COVID-19. Foram encontrados 8.101 (oito mil, cento e um) resultados positivos em 19.730 (dezenove mil, setecentos e trinta) testes. Entretanto, **não está especificado se os trabalhadores positivados foram afastados ou não**, inclusive pelo fato de que

houve apenas 76 (setenta e seis) casos de afastamento previdenciário com base na CID (Classificação Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde) relativa à COVID-19. Concluiu que a empresa "**não demonstrou considerar caso algum de COVID-19 como acidente de trabalho** no período especificado, nos moldes do art. 169 da CLT. Tratou de codificar doenças infecciosas em geral de maneira genérica".

O Perito relatou que a ré fez acompanhamento do *status* vacinal de seus empregados, **mas não demonstrou uma política de obrigatoriedade vacinal para execução das atividades nos seus diversos ambientes**.

Quanto às máscaras, asseverou que houve compra em quantidades significativas, mas pelas informações e documentos apresentados **seria impossível assegurar** "sua adequada

seleção, uso, periodicidade de troca, tendo em vista as diversas variáveis ou funções e magnitude de riscos como, por exemplo, nas UTIs, pois não há esse grau de refinamento nas informações prestadas". Em conclusão, o *Expert* teceu as seguintes ponderações:

> "A inquirida, ao menos exemplificativamente, demonstrou operacionalizar o PMOC, mas **deixou de realizar ou consignar a coleta de amostras de ar para fins de controle de atendimento desses parâmetros**, o que deve ser providenciado por ordem de atendimento aos requisitos legais previstos na norma da Anvisa conforme os quadros expostos.
>
> No que concerne à imunização, demonstrou acompanhar o status vacinal de seus empregados, o que revelou que **grande contingente ou não foi vacinado ou não se conhecia sua condição nesse quesito**. Este perito entende que a vacinação contra a Covid está preconizada pelo Ministério da Saúde para trabalhadores da saúde então o empregador deve fazer constar no PCMSO da inquirida tal previsão. Segundo tem pesquisado, os Tribunais do Trabalho têm mantido a justa causa aplicada ao trabalhador que se recusa, sem justificativa médica, a vacinar- se.
>
> Em relação aos testes para a detecção de Covid, a empresa inquirida demonstrou empreendê-los massivamente. Entretanto, a despeito da declaração da médica do trabalho gerente da empresa em questão, **não foi demostrado o afastamento dos empregados assintomáticos positivados**. A falta do relatório analítico do PCMSO, como prevê a NR-7, contendo e consolidando todos os aspectos da gestão dos empregados frente às várias etapas da pandemia, dificulta um referendo exaustivo, mas que pode ser avaliado,

> no entanto, exemplificativamente. Nesse aspecto verifica-se que a inquirida demonstrou alinhamento com diversos padrões esperados no que concerne a proteção individual e divulgação aos interessados dos riscos existentes.
>
> (...) nenhuma notificação como doença adquirida no trabalho foi dada à Covid e, em consonância, nenhuma investigação foi conduzida nesse sentido e direção o que não é crível supor sinalizando, portanto, sua subnotificação. (grifo nosso)

Foi obtida pelo MPT relação apresentada pela COVISA (Coordenadoria de Vigilância em Saúde do Município de São Paulo) de hospitais e prontos-socorros que não notificam acidentes de trabalho relativos à exposição a materiais biológicos. Esse documento demonstra que **a ré não notifica os acidentes de trabalho decorrentes da exposição a materiais biológicos e que isso não se limita apenas ao COVID-19**.

Foi oportunizado à ré que se manifestasse sobre os laudos periciais. No IC n. 005899.2020.02.000/2, relativo à sede da empresa, esta, em 09.09.2022, reafirmou seu posicionamento quanto ao PPRA (PGR) e PCMSO e ao protocolo institucional para a COVID-19, de que teria comprovado devidamente "os protocolos específicos adotados para a prevenção, o controle e a mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19". Quanto ao PMOC, juntou relatórios de análises para comprovar que haveria a mensuração dos parâmetros biológicos.

O MPT, ao apreciar a argumentação da empresa, fundamentou juridicamente seu entendimento de que é necessária a previsão da COVID-19 como risco biológico no PPRA (atual PGR) e PCMSO, o que será detalhado em tópico próprio desta petição inicial(3), asseverando-se que sem essa previsão não seria possível considerar que houve efetiva adequação da conduta. De toda forma, porquanto apresentados os relatórios analíticos da qualidade do ar, os autos foram novamente remetidos ao Perito Médico do Trabalho.

Em relação ao laudo de 26.09.2022, a empresa afirmou, em 07.10.2022, no IC n. 004892.2021.02.000/8 que faz análise da qualidade do ar de todas as suas unidades e apresentou as feitas em 2021.

---

(3) Item "3.2.3 Da Necessidade de Adequação do PGR e do PCMSO para Considerar o Risco Biológico Sars-CoV-2".

Alegou, ainda, que a imunização de seus trabalhadores acompanhou o desenvolvimento do plano de vacinação contra a COVID-19 no estado de São Paulo.

A ré, ao final, aduziu que havia comprado quantidade significativa de máscara PFF2/N95 e que a aquisição de máscaras com válvula (que não impedem a emissão de aerossóis pelo usuário, como consignado pelo Perito do MPT) não seria suficiente para demonstrar irregularidades na distribuição de EPIs e paramentação apropriados para a proteção contra a COVID-19. Diante dessas asserções, em 20.10.2022 os autos do IC n. 004892.2021.02.000/8 foram novamente remetidos ao Setor Pericial.

Destaca-se que, na manifestação da empresa de 07.10.2022, foram apresentados atestados médicos "por amostragem", sem informação de critérios objetivos de elegibilidade amostral, o que maculou seu valor probatório, em razão da possibilidade de seleção de casos em que houve o efetivo afastamento de trabalhadores, deixando-se de apresentar aqueles em que não houve afastamento. Tais atestados pré-selecionados pelas rés referiam-se apenas aos anos de 2021 e 2022, não havendo comprovação de que no início da pandemia de COVID-19 e durante todo o ano de 2020 tenha havido o efetivo afastamento dos trabalhadores.

Nesse cenário, a empresa foi intimada a apresentar TODOS os atestados médicos de afastamento de trabalhadores em virtude de COVID-19, nos anos de 2020 a 2022, e relação de trabalhadores que tiveram afastamento em virtude de COVID-19 no mesmo período. Em 10.02.2023, a ré juntou relação dos empregados que foram afastados do trabalho em 2021 e 2022 em virtude de COVID-19 e asseverou o seguinte:

> "É importante destacar que, pelo fato de muitos atestados médicos serem físicos e da quantidade de documentos relacionadas aos afastamentos, bem como do fato de muitos empregados se autodeclararam infectados pela COVID, e/ou informaram a detecção do coronavírus por testes realizados em farmácias e congêneres, é possível não sejam homogêneos os registros, o que pode induzir a errônea conclusão de que existiriam inconsistências na relação ora apresentada pela Inquirida."

Dos 12.672 atestados médicos juntados, 5.532 eram relativos ao ano de 2020. Considerando a grande quantidade de documentos e que não demonstram o efetivo afastamento das pessoas acometidas ou suspeitas de acome-

timento por COVID-19 no trabalho, pela ausência de valor probatório, não se reputa pertinente e relevante a juntada aos autos dessa documentação, até mesmo em virtude das demais provas ora exibidas.

Em 06.03.2023, após intimação do MPT, a ré juntou a relação de trabalhadores afastados em virtude de COVID-19 no ano de 2020. Todavia, as informações estavam incompletas, apenas com o nome, CPF e cargo dos trabalhadores. Quanto aos dados relativos ao período de afastamento e à indicação da CID, alegou que constariam dos atestados médicos apresentados. Asseriu que o sistema de informática por ela utilizado não possui a ferramenta para controle e extração de dados dos dias de afastamento de seus empregados, nem mesmo a indicação da CID especificada nos atestados médicos.

Entretanto, essa asserção contrasta com os documentos anteriormente apresentados, pois, na manifestação de 25.03.2022 (sede) e de 26.03.2022 (demais unidades), a empresa colacionou documentos contendo as informações da CID e do período de afastamento, inclusive para o ano de 2020. **Assim, observou-se a resistência da ré em apresentar documentos ou informações necessárias à instrução de inquérito civil, bem como a divergência entre afastamentos anteriormente informados, em número significativamente menor, e afastamentos posteriormente informados, em número muito maior e sem comprovação, provavelmente no intuito de fazer os Membros do Ministério Público crerem que foram feitos todos os afastamentos necessários de trabalhadores.**

Quanto aos dados requisitados à Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo, acerca das pessoas indicadas pelo MPT (trabalhadores da ré) com registro de casos de COVID-19, houve parecer da Procuradoria-Geral do Estado pela possibilidade do fornecimento ao MPT, sob sigilo. Em outubro de 2022, houve a apresentação desses dados.

Registra-se que o SUS (Sistema Único de Saúde) mantinha o Sistema de Informação de Vigilância Epidemiológica da Gripe (SIVEP-Gripe), no qual deveriam ser notificados os casos com apresentação clínica grave, ou seja, de Síndrome Respiratória Aguda Grave (SRAG). Desse modo, todos os casos de óbito por SRAG, neles incluídos aqueles por COVID-19, deveriam ser notificados no sistema. Ademais, pelo E-SUS eram informados os casos suspeitos de síndrome gripal (considerados os casos com sintomatologia "leve" de COVID-19). A Secretaria de Saúde do Estado de São

Paulo reuniu, ainda, em banco de dados único todos os casos com testagem positiva para COVID-19.

Até meados de 2021, as informações não eram uniformizadas por CPF. Cada unidade de saúde, sobretudo as municipais, adotavam critérios próprios para a identificação das pessoas testadas no estado, como nome, RG, nome da mãe, número de cartão nacional de saúde e etc., o que ocasionava a dispersão de informações e dificuldades na reunião de dados fidedignos.

Além disso, embora obrigatório, certamente não foram notificados ao órgão público todos os resultados de testes feitos por estabelecimentos privados de saúde (laboratórios, ambulatórios, clínicas, hospitais), o que se pode constatar pelo simples confronto entre as informações de testagem feita pela ré de trabalhadores e a testagem informada pela Secretaria Estadual de Saúde a respeito dos mesmos trabalhadores: há muitas divergências.

Durante a análise e o tratamento desses dados, **reputou-se adequada a realização de inspeção conjunta com o Ministério do Trabalho para obtenção de documentos quanto à frequência ao trabalho ou período de afastamento de trabalhadores positivados para a COVID-19**, conforme banco de dados da Secretaria Estadual de Saúde e informações de testagem fornecidas pela própria empresa.

Após articulação envolvendo a Secretaria de Relações Institucionais do MPT, Secretaria de Inspeção do Trabalho vinculada ao Ministério do Trabalho, Superintendências Regionais do Trabalho e Auditores-Fiscais responsáveis por fiscalizações em matéria de duração do trabalho de grandes empresas, inclusive na área da saúde, e com *expertise* no tema, foram feitas diligências entre 19.06.2023 e 23.06.2023.

Conforme relatório de diligência, no dia 19.06.2023, na sede da empresa, na (...), foi esclarecido pelos representantes das rés que o sistema "plantão médico" é um software utilizado pela empresa desde 2017, em que são registrados os plantões e horas trabalhadas previstos e efetivamente cumpridos pelos médicos em hospitais ou ambulatórios. Em relação aos empregados com registro em CTPS, foi dito que havia controle eletrônico de jornada.

Foram feitas conferências amostrais de registros de jornada de trabalhadores da sede da empresa pelos Auditores-Fiscais do trabalho e, ao final da diligência, notificaram as rés para apresentação de documentos:

(...)

No dia 20.06.2023, os Auditores e Procuradores retornaram à sede da empresa, sendo requisitado pelo MPT que a ré esclarecesse o funcionamento dos sistemas TechSallus e Plantão Médico e de seu registro do trabalho efetivo dos médicos.

Em 22.06.2023, a ré respondeu que o "Plantão Médico" e o "Techsallus" são utilizados para o "pagamento dos honorários médicos, de acordo com a quantidade de horas que o médico se dispôs a trabalhar", não sendo sistemas de controle de jornada.

Asseriu que o "Techsallus" permite que os profissionais de saúde registrem informações clínicas, como histórico médico, resultados de exames, diagnósticos, prescrições médicas, evolução do tratamento, anotações de enfermagem e outras informações relevantes. Esclareceu que o acesso ao sistema se faz por meio de login e senha pelos "profissionais de saúde que se encontram fisicamente nas unidades hospitalares, no edifício sede investigado, bem como por uma pequena parcela de médicos que possuem acesso via VPN, especialmente para a finalidade de 'laudar' os exames de imagem".

Esclareceu que é possível haver registros de médicos no Plantão Médico sem nenhum acesso no "Techsallus", pois ele pode não ter feito atendimentos durante o plantão. Relatou que nos atendimentos por telemedicina não são utilizados o "Techsallus" e o Plantão Médico.

Os Auditores Fiscais prosseguiram com a fiscalização e o contato com a empresa para a obtenção da totalidade dos documentos requisitados.

Em 31.07.2023, os Fiscais do Trabalho disponibilizaram ao MPT acesso aos registros dos sistemas "Techsallus" (sem informações de pacientes), "Plantão Médico" e de controle eletrônico da jornada dos empregados vinculados aos estabelecimentos constantes da notificação do Ministério do Trabalho.(4)

(4) Em razão da grande quantidade de dados com os registros de entrada e saída, não foi possível a conversão dos arquivos, sendo mantidos em txt. e csv.

Enfim, foram obtidos pelo MPT documentos dos quais é possível extrair os dias laborados de cada trabalhador da empresa (incluindo empregados e médicos contratados como pessoa jurídica), no período notificado e estabelecimentos indicados pelo Ministério do Trabalho.(5)

Assim, a Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações do MPT, **considerando a abrangência e os objetivos das investigações, analisou os controles de jornada de dias trabalhados (por médicos "PJ" e empregados), do período de janeiro de 2020 a dezembro de 2021 (mais de 27.000 pessoas distintas), e, com algoritmo criado para a finalidade específica, cotejou tais controles com as informações de testagem para COVID-19 fornecidas pela Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo e pela própria ré.**

Após conferência, validação, auditoria e reuniões com o Procurador titular, a Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações do MPT constatou o seguinte:

> **1. Ao menos, 2.848 (dois mil, oitocentos e quarenta e oito) profissionais trabalharam infectados com COVID-19 nos 2 dias seguintes à confirmação;**
>
> **2. Ao menos, 3.147 (três mil, cento e quarenta e sete) profissionais trabalharam infectados nos sete dias seguintes à confirmação; e**
>
> **3. Ao menos 3.679 (três mil, seiscentos e setenta e nove) profissionais trabalharam infectados nos 14 dias seguintes à confirmação.**

Elaborou-se um quadro final que contém todos os dados daqueles que trabalharam nos 2 dias, 7 dias e 14 dias após a confirmação da COVID-19. O quantitativo final (3.679) coincide com o quadro relativo àqueles que trabalharam até 14 dias após a infecção. Isso porque os dados são cumulativos: aqueles que laboraram até 2 dias após a infecção aparecem novamente nos casos de trabalho até 7 dias e até 14 dias.

Trata-se de comprovação documental irrefutável da denúncia de não afastamento de trabalhadores acometidos com COVID-19, os quais

(5) A fiscalização e análise dos documentos pelo Ministério do Trabalho, predominantemente sobre jornada de trabalho, ainda está em curso, tendo em vista o enorme volume de controles de jornada referentes a milhares de trabalhadores, e posteriormente o resultado será informado ao MPT. Não obstante, as informações fornecidas ao Ministério Público eram suficientes às finalidades específicas e objetos das investigações conduzidas.

cumpriram jornada presencial e disseminaram o vírus entre outros trabalhadores, pacientes idosos e pessoas que os tenham contatado.

Tais fatos — considerando-se a atividade de elevado grau de risco exercida pelo grupo econômico que figura no polo passivo —, demonstra a gravidade da conduta negligente no gerenciamento de risco biológico pandêmico, especialmente ao deixar de inserir e tratar os dados epidemiológicos no programa de saúde ocupacional, cuja natureza é diretamente imbricada à necessidade de prevenir a disseminação da doença no meio ambiente de trabalho hospitalar.

Trata-se de mais de cinquenta testemunhas ouvidas e extensa prova documental, em grande parte apresentada pela própria ré, que comprova no mínimo grave negligência, e não só: o conjunto probatório aponta para uma conduta dolosa e deliberada no sentido de colocar os negócios e interesses econômicos acima da proteção da saúde e da vida de milhares ou até milhões de pessoas: trabalhadores (mais de 27.000, considerando tão somente médicos e empregados, sem inclusão de terceirizados, por cuja proteção à saúde em seus estabelecimentos a ré também é responsável — art. 5º-A, § 3º, da Lei n. 6.019/74); pessoas quase todas idosas atendidas pelos planos de saúde, laboratórios, ambulatórios e hospitais dos réus(6) e pessoas que tiveram contato com os trabalhadores e pacientes do plano de saúde.

Deve-se considerar, ainda, os seguintes fatores: ao menos até meados de 2020, os testes eram insuficientes; são notórias a subnotificação e dificuldade de centralização de informações acerca da testagem para a COVID-19, considerando o estado de São Paulo de imensa dimensão geográfica, econômica e populacional; há a necessidade de prestação de informações fidedignas dos municípios à Secretaria Estadual de Saúde acerca de testagem em postos de saúde (por vezes, com nome, nome da mãe, CPF, RG e diferentes dados sem uniformidade), a dificultar a reunião e compilação das informações; nesse período, a imprensa iniciou uma compilação de dados esparsos de diferentes órgãos para tentar informar a população; há também

(6) *Vide* informações prestadas pela ré: "542.471 (quinhentos e quarenta e dois mil, quatrocentos e setenta e um) beneficiários, em sua grande maioria, pessoas idosas (doc. 03). A Operadora atualmente dispõe, dentro de sua rede própria, de mais de 10 (dez) hospitais próprios destinados ao atendimento de seus beneficiários, além de inúmeros ambulatórios para atendimento eletivo, consultórios, laboratórios e centros diagnósticos, totalizando aproximadamente 70 (setenta) unidades destinadas aos atendimentos de saúde, além de vasta rede credenciada em todas as cidades que possui área de atuação. (...)".

os trabalhadores terceirizados, cuja apuração estenderia em muito as investigações; há a quantidade de resultados de testes (em estabelecimentos públicos e privados) que não foram notificados à Secretaria de Saúde do estado de São Paulo (embora, obrigatória a notificação), pelas mais diversas razões; há a quantidade de pessoas que não fizeram teste, ainda que com sintomas, mas com receio de revelar a doença para não perder o emprego; que necessitavam trabalhar para não serem discriminados ou dispensados; que tinham receio de testar ou apresentar sintomas visando não afugentar pacientes idosos; dentre outros fatores que, habitualmente, escondem os fatos reais, por trás daqueles formais e documentados.

Exemplificativamente, esses fatores, o constante subdimensionamento e a dificuldade de obtenção de informações, de provas e dados, por vezes até por parte do Ministério Público, evidentemente levam a uma só conclusão: o número de pessoas que trabalharam doentes, com COVID-19, provado e constatado, embora assustador, é seguramente muito inferior ao número real.

Finalmente, nos inquéritos ns. 005899.2020.02.000/2 e 004892.2021.02.000/8, foram apresentados os últimos laudos periciais de Medicina do Trabalho em que houve análise das manifestações posteriores da empresa e das informações elaboradas pela Secretaria de Pesquisa e Análise de Informações do MPT.

O terceiro laudo pericial produzido no IC n. 005899.2020.02.000/2 em 28.09.2023 apontou novamente o "Protocolo Institucional para Gestão da Covid", os depoimentos colacionados aos autos, os 12.672 atestados médicos de afastamento por COVID-19 e registros provenientes de fiscalizações anteriores do Ministério do Trabalho, em que as rés foram autuadas por não conferirem ao PCMSO o caráter de prevenção, rastreamento e diagnóstico precoce dos agravos à saúde relacionados ao trabalho.

No IC 004892.2021.02.000/8, o último laudo foi apresentado em 18.10.2023. Quanto aos relatórios de avaliação da qualidade do ar, consignou-se que as coletas eram referentes apenas ao mês de outubro de 2021, deixando de evidenciar a realização de análises semestralmente conforme a Resolução 09, de 16.01.2003, da ANVISA. Ademais, a ré **não comprovou** durante o período mais agudo da pandemia de COVID-19 – de 1º.04.2020 a 15.11.2021, conforme intimação n. 454502.2022 – que mantinha a qualidade ambiental do ar climatizado dentro dos parâmetros recomendados

pela referida Resolução da ANVISA. O Perito concluiu que a ré "não demonstrou observar a coleta periódica de seu ar indoor sinalizando tê-la empreendido apenas a reboque das provocações oriundas dos inquéritos civis".

Quanto ao afastamento de empregados positivados, o Perito consignou que a própria apresentação inicial por amostragem demonstrava que não havia uma sistematização dos dados relativos à COVID-19, **o que é reflexo da própria ausência do reconhecimento da COVID-19 como risco ocupacional no PCMSO**, pois tal medida garantiria não apenas o gerenciamento do risco ocupacional de natureza biológica, mas também o registro do tratamento das informações sobre o afastamento dos trabalhadores infectados:

> "A apresentação por amostragem realça que a inquirida não tem dados consolidados sobre essas ocorrências, denotando falhas de controle epidemiológico. Essa consignação do quantitativo de afastamentos deveria estar contemplada no PCMSO (...).
>
> Ademais, já foram objeto de análises anteriores as incongruências da inquirida em apresentar informações que dessem conta da efetiva vigilância e consolidação dos dados relativos aos afastamentos por Covid denotando no mínimo 'dificuldade' de gestão nesse nível, o que depõe fortemente sobre um controle efetivo dessas ocorrências."

No laudo de 28.09.2023 também se frisou, com base nos depoimentos analisados, que a empresa "postou-se reativa no que diz respeito à testagem, sejam de empregados e de seus contatantes". O Perito destacou a necessidade de rastreamento de contatos como mecanismo fundamental para reduzir a transmissão e controlar a pandemia de COVID-19 e que o "rastreamento de contatos é o processo de identificação, avaliação e acompanhamento de pessoas que foram expostas à doença para prevenir a transmissão subsequente", o qual, para ser eficaz, requer "a identificação de pessoas que podem ter sido expostas ao vírus da COVID-19 e seu seguimento diário por 14 dias a contar do último ponto de exposição". Veja-se:

> Esse enfoque é sobremaneira importante. O depoimento das testemunhas revela com unanimidade e clareza que os testes apenas eram realizados após os sintomas aparecerem e os contatantes não eram prospectados. Esse "espaço" de circulação viral não foi objeto de preocupação da inquirida envolvendo toda sua população de assintomáticos.

> **Mas não é só**: o cruzamento de dados apresentados anteriormente indica que **milhares de trabalhadores entre empregados e médicos possam ter trabalhado positivados**.
>
> **As circunstâncias em que se deu essa ocorrência pode denotar conduta grave, comissiva, talvez, conjectura-se, para valer-se da mão de obra, ainda que infectada, mas provavelmente assintomática, visando cobrir sua necessidade majorada de prestação de serviços em razão da pandemia**.

O laudo de 28.09.2023 também indicou que, de um grupo de 23 testemunhas ouvidas, nenhuma delas afirmou que houve a emissão CAT pela empresa em razão do adoecimento por COVID-19. Houve apenas 1 único caso de notificação de acidente de trabalho e apenas 7 casos de doenças mentais de acordo com a RAIS de 2021, em um universo de ao menos 13 mil empregados registrados, além daqueles que prestam serviços às rés como pessoas jurídicas. **Assim, o Perito concluiu pela subnotificação dos casos de COVID-19**, bem como pela ausência de emissão de CAT (arts. 20 e 21 da Lei n. 8.213/91).

No laudo de 18.10.2023 do IC 004892.2021.02.000/8, o Perito pontuou que não houve apresentação de nenhuma análise empreendida pela empresa para afastar o nexo de causalidade entre a infecção pelo Sars-Cov-2 e o labor em seus estabelecimentos, em todos os casos confirmados de COVID-19:

> "Na sua lógica, portanto, não haveria, por princípio, **nenhum** caso de transmissão proporcionado pelo seu ambiente de trabalho e propiciado pelas atividades, em um ambiente hospitalar com as características já delineadas e milhares de afastamentos reportados à doença.
>
> Ora, não parece nada crível essa situação ou denota **política deliberada de subnotificação como política sanitária**, sendo, portanto, inaceitável o pretexto de que não fora comprovado nexo causal que, aliás, nem foi feito.
>
> Por trás dessa omissão ou comissão, resta implícito mais uma atitude que depõe contra as práticas exigíveis de controle epidemiológico no que diz respeito à Covid (...)."

Quanto à política vacinal para COVID-19, o Perito constatou que, a despeito de haver acompanhamento do *status* vacinal pela empresa, não ficou claro como ele ocorreu em relação aos médicos, já que são prestadores de serviços por meio de pessoa jurídica. A listagem apresentada não especificava a função de cada trabalhador, mas apenas o local de trabalho. Por não ser realizado relatório analítico anual do PCMSO, **nunca houve demonstração de como a empresa realizaria o controle vacinal coerente com o objetivo de seus programas e a dinâmica adequada de acompanhamento da cobertura vacinal, com aplicação de provas sorológicas, entre outras medidas**.

Quanto à obrigatoriedade da vacinação, o laudo fez referência à decisão do STF(7) que reconheceu que o Estado podia determinar aos cidadãos que se submetessem, compulsoriamente, à vacinação contra a COVID-19, prevista na Lei n. 13.979/2020. Também se referiu à possibilidade de dispensa por justa causa na hipótese de o empregado se recusar a tomar a vacina contra a COVID-19.

O Perito também destacou que o item 32.2.2.1 da NR-32 estabelece que os serviços de saúde devem contemplar em seu PCMSO o reconhecimento e a avaliação dos riscos biológicos (a), a vigilância médica dos trabalhadores potencialmente expostos (d) e o programa de vacinação (e). Também indicou o item 32.2.4.17.2, o qual prevê que sempre que houver vacinas eficazes contra outros agentes biológicos a que os trabalhadores estão, ou poderão estar, expostos, o empregador deve fornecê-las gratuitamente.

A análise pericial indica os itens da NR-32 que não foram atendidos pelos estabelecimentos hospitalares dos réus quanto ao PCMSO e ao PGR, o que será detalhado no item 3.2 desta inicial. Seguem abaixo as conclusões do Perito:

> "A inquirida não realizou a identificação dos riscos biológicos
>
> (...) A inquirida não realizou detalhamento dos locais de trabalho e das atividades

(7) Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 6586 e 6587, que tratam unicamente de vacinação contra a COVID-19, e o Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1267879, em que se discutiu o direito à recusa à imunização por convicções filosóficas ou religiosas.

(...) A inquirida não fez análise das ocorrências de covid e o estudo de cada caso para avaliação do nexo causal

(...) A inquirida apresentou relação nominal dos seus trabalhadores com sua função, mas sem os riscos de covid (nesse caso todos os trabalhadores) incluindo a vigilância médica e o programa de vacinação;

(...) A inquirida não emitiu a CAT para nenhum caso de Covid entre seus trabalhadores inclusive os positivados ainda que assintomáticos;

(...) A inquirida não demonstrou o programa de vacinação, incluindo a gripe
(...) A inquirida não apresentou o relatório analítico do programa [PCMSO]

Concluiu o *Expert,* pois, pela insuficiência dos programas. As empresas rés não apresentaram PCMSO com as informações necessárias mínimas de sua dinâmica de gerenciamento de casos de COVID-19, havendo silêncio epidemiológico. Isto é, não realizaram a correta vigilância sanitária e epidemiológica que permitisse detectar, prevenir e promover uma "gestão mais adequada do risco de propagação do vírus SarsCov 2". Ressaltou, ainda a ausência de reconhecimento de riscos no PCMSO pelos réus:

(...) o protocolo de medidas de prevenção ao coronavírus da inquirida preconiza que funcionários que considerou suspeitos ou mesmo confirmados sejam avaliados pela medicina do trabalho. Mas, para essa função, o PCMSO diz não haver "riscos significativos" omitindo o Sars Cov 2 e, propondo apenas o exame clínico, não prevendo nem mesmo testes seriados para tal atividade em desacordo com a identificação dos riscos biológicos de acordo com a função conforme indica a NR-32.

(...)

Verificando-se o PCMSO da sede da inquirida temos que, para **todas** as funções, **nenhuma tem risco algum**. (...) A aplicação do programa e seu cotejamento com a realidade fática é zero.

(...)

Já no quadro de "antecipação de riscos", diz-se que os agentes biológicos "podem" causar doenças "leves ou graves", mas no reconhecimento de "análise dos riscos" a classificação do risco é sempre "baixa'. (...) Ao nosso ver resta cristalino que essa é a classificação mínima (3) que deveria constar para a exposição ao coronavírus humano.

(...)

Não há, portanto, correspondência do PCMSO com a NR-32, conforme já argumentado. Não há nem mesmo a menção do agente Covid minimamente condizente.

Por fim, o Perito chegou às seguintes conclusões:

A inquirida não demonstrou operacionalizar programas normativos minimamente compatíveis com os requisitos legais sendo essa discrepância acentuada por ocasião da epidemia de Covid.

Não demonstrou observar a coleta periódica de seu ar indoor sinalizando tê-la empreendido apenas a reboque das provocações oriundas dos inquéritos civis.

Não fez estudos dos casos positivados para suspeitas de nexo causal e as notificações obrigatórias dessas decorrentes, sonegando informações sobre sua real dinâmica epidemiológica denotada apenas de forma reativa e onde os terceirizados, que massivamente se ativam no ambiente de trabalho, não estão contemplados nos programas. O rastreamento de casos junto aos contatantes (...) não foi comprovado.

Houve discrepância entre os dados de casos positivados e a comprovação de que houve o devido afastamento correspondente o que sinaliza conduta grave, mas alinhada ao desrespeito dos preceitos legais da vigilância epidemiológica que se procurou expor nos diversos laudos produzidos até então.

Sua argumentação e sua predileção em insistir de que não haveria previsão legal para a vacinação obrigatória, não só em relação ao Covid, mas de outros patógenos aplicáveis aos profissionais de saúde conforme normas governamentais, além da alegação de que não haveria nexo causal para nenhum dos seus milhares de casos de covid vão ao encontro das constatações dos laudos produzidos, no sentido de seu descompromisso com a consolidação apropriada de dados epidemiológicos consistentes a guiar sua própria gestão.

A omissão em apresentar os relatórios anuais ou analíticos do programa PCMSO e suas análises comparativas não permitiu demonstração do quantitativo de ações em saúde para cada função, incluindo treinamentos, vacinação, provas sorológicas e incorporação nesses dos terceirizados ou "pejotizados", desconsiderando que convivem com importante fator de risco e demandando controles, ações individuais e coletivas para essa população, que enfim, compõe seu meio ambiente de trabalho.

A inquirida não fez classificação de riscos biológicos conforme NR-32 evidenciando completa desconexão com os parâmetros de categorização dos riscos talvez em nome da pseudocoerência que quis emprestar para desca-

racterização do nexo causal entre a doença e seu ambiente de trabalho, que nega existir.

Portanto, houve acintoso descumprimento das normas de saúde e segurança laboral e violação dos direitos ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, à saúde, à segurança e à vida de trabalhadores, pacientes idosos e de seus acompanhantes nos ambientes hospitalares da ré.

2.1.3. Dos Depoimentos Colhidos no Ministério Público do Trabalho

A oitiva de testemunhas foi feita pelas Procuradoras e Procuradores do Trabalho integrantes do Grupo Especial de Atuação Finalística (GEAF), no curso dos inquéritos civis n. 004877.2021.02.000/2, n. 005899.2020.02.000/2 e n. 004892.2021.02.000/8. Foram ouvidas 57 testemunhas em audiências presenciais, cujos depoimentos serão abordados neste tópico específico em razão da relevância e robustez da prova obtida (...)[8].

Pela leitura dos depoimentos acima colacionados, está comprovado que a requerida:

a) Mantém uma estrutura hierarquizada, que retira a autonomia dos médicos e condiciona a sua atividade às diretrizes da empresa, ainda que isto não se mostre benéfico ao tratamento do paciente;

b) Obrigou que os médicos, enfermeiros, técnicos e auxiliares de enfermagem e demais funcionários trabalhassem sem os EPIs necessários durante o período da pandemia, utilizando-se do seu poder hierárquico para imposição desta diretiva e determinando, inclusive, a retirada de máscaras que foram adquiridas pelos próprios trabalhadores;

c) Não forneceu a médicos e demais funcionários os treinamentos necessários sobre o uso e conservação adequada de EPIs, bem como sobre protocolos sanitários a serem seguidos em decorrência da COVID-19;

d) Impôs aos médicos a prescrição do Kit COVID, controlando o cumprimento da diretiva, com punição daqueles que não a seguissem;

e) Impôs aos funcionários da enfermagem a realização de atividades privativas de médicos, inclusive com o preenchimento, nos sistemas informatizados da empresa, de dados relativos à anamnese e prescrição de medicamentos

(8) Partes FÁTICAS da peça foram retiradas para evitar exposição de pessoas, situações e testemunhas, sem risco de compreensão jurídica da peça.

a pacientes, usando *login* e senha de médicos, sujeitando aqueles a sanções administrativas e legais decorrentes da extrapolação das atividades inerentes a seus cargos(9);

f) Obrigou médicos e funcionários da enfermagem a continuarem trabalhando com sintomas de COVID-19, sem afastamento do trabalho pelo tempo necessário, sem emissão de CAT, sem pesquisa dos contactantes e sem posterior acompanhamento e exames pelo setor de medicina do trabalho da empresa;

g) Forneceu o Kit COVID a funcionários próprios com sintomas de COVID-19, para tratamento, inclusive antes do resultado do respectivo exame;

h) Omitiu-se quanto ao rastreamento dos casos suspeitos de infecção (trabalhadores contatantes de casos confirmados), derivando dessa conduta negligente a franca circulação do vírus causador da Covid-19 em seus estabelecimentos hospitalares (meio ambiente de trabalho).

Ademais, a requerida, em clara conduta intimidatória, ajuizou diversas ações indenizatórias e formulou denúncias ao CREMESP em face das pessoas envolvidas na denúncia à CPI da Pandemia, e que também foram ouvidas como testemunhas pelos autores desta ação, o que corrobora a prática de assédio moral organizacional.

2.1.4. Das conversas mantidas com as testemunhas por meio do Aplicativo WhatsApp

No curso das oitivas, algumas testemunhas mencionaram que a ré orientava seus trabalhadores por meio do aplicativo *WhatsApp*, de modo que seria possível corroborar documentalmente as asserções apresentadas nos depoimentos.

Foram apresentadas mensagens em grupos de *WhatsApp* oriundas de dirigentes e demais superiores hierárquicos na linha de comando da empresa, as quais comprovam as conclusões (itens *a* a *h*) do item anterior(10).

Para colher essa prova com garantia da integridade, autenticidade e confidencialidade das mensagens, foram adotadas as seguintes cautelas e procedimentos.

---

(9) As informações sobre terminais da PREVENT SENIOR que operaram simultaneamente com o mesmo *login* e senha, desde março de 2020 até 26.6.2022, foram requisitadas da empresa Tech-Sallus e apresentadas nos autos do inquérito civil n. 004877.2021.02.000/2.

(10) Item "2.1.3 Dos Depoimentos Colhidos no Ministério Público do Trabalho".

Para a verificação da autoria das pessoas que emitiram as mensagens, o MPT obteve, nos próprios celulares exibidos, os números de telefone dos emitentes. Foram individualizados os números telefônicos dos quais se emanavam ordens aos trabalhadores. Depois foram oficiadas as operadoras de telefonia para que informassem os titulares desses números telefônicos.

Foi elaborado um quadro contendo os números de telefones mencionados nas conversas e os seus respectivos titulares, com o CPF e endereço. Como os dados telefônicos são dados sensíveis, nesta petição inicial será exposto somente o nome do seu titular, o que pode ser conferido nas respostas das operadoras e no quadro-resumo elaborado pelo MPT (...)[11].

Portanto, se garantiram a autenticidade, integralidade e confidencialidade das conversas e os arquivos são assim apresentados, com descrição específica da cadeia de custódia e sem qualquer modificação posterior.

Trata-se de documentos apresentados de forma consentida por testemunhas, interlocutoras das conversas e que contêm diretrizes institucionais, ordens empresariais da ré, não sendo relativos à intimidade ou à vida privada de pessoas naturais.

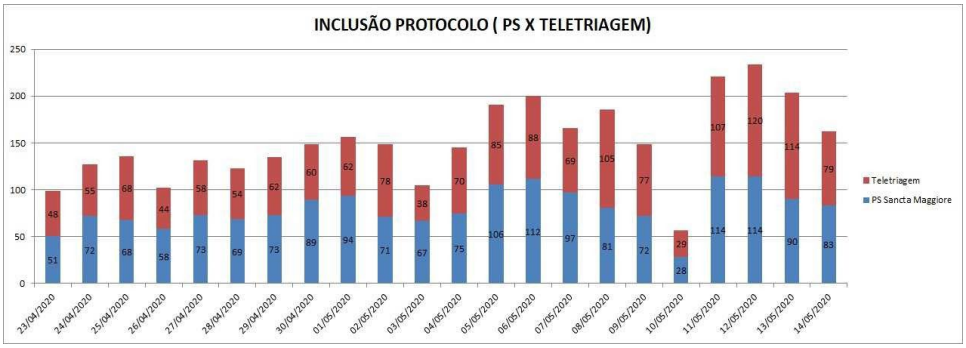
Eventual impugnação dessa prova documental, descrita pormenorizadamente a cadeia de custódia e registradas adequadamente a sua autoria, confidencialidade e integralidade, deve ser específica e com prova robusta em contrário, ônus que incumbe aos réus. Serão reproduzidos abaixo os trechos das conversas que corroboram as conclusões expostas nos itens anteriores.

Em relação à estrutura hierarquizada e à retirada da autonomia dos médicos, colacionam-se trechos que demonstram o acompanhamento, inclusive com estatísticas, da quantidade de kits COVID prescritos, com ordem para que não se diminuísse a prescrição:

> *GRUPO TUTORES DIAS PS – Conversas de WhatsApp de Ana Carolina Gomes Coelho:*
>
> [15/05/2020 13:51:09] [...]: anexado: 00001594-PHOTO-2020- 05-15-13-51-09.jpg

(11) Partes FÁTICAS da peça foram retiradas para evitar exposição de pessoas, situações e testemunhas, sem risco de compreensão jurídica da peça.

[15/05/2020 13:55:57] [...]: anexado: 00001595-PHOTO-2020- 05-15-13-55-57.jpg



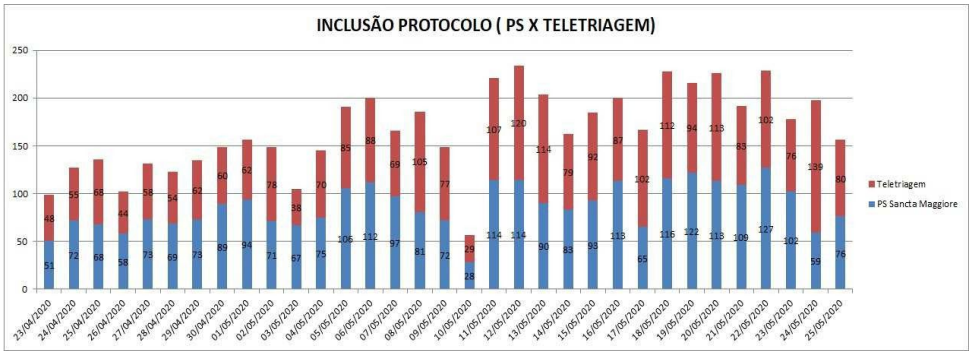
[15/05/2020 13:56:59] [...]: Pessoal

Atenção

Tendência a queda e final de semana chegando. **Vamos rever os fluxos e reforçar com os colegas**

Obrigado (...)

[26/05/2020 16:01:14] [...]: anexado: 00001626-PHOTO-2020- 05-26-16-01-14.jpg



[26/05/2020 16:03:13] [...]: Colegas crescemos pouco, **vamos manter a força para subirmos**.

Obrigado (...)

[27/05/2020 09:19:16] [...]: Vamos manter a força do grupo Sei que os pacientes estão questionando, ganhem tempo explicando nossos resultados.

Talvez se fizerem Ecg e coletarem swab vcs ganham a confiança dos pacientes e eles aceitam mais a prescrição das drogas.

(...)

[15/11/2020 17:49:22] [...]: **Precisamos voltar a fortalecer a indicação de tratamento precoce de casos suspeitos de COVID**

[15/11/2020 17:49:57] [...]: O tratamento lançado na planilha pelo Ps está muito baixo

[15/11/2020 17:50:15] [...]: **Qualquer caso suspeito merece ser considerado o tratamento** (Grifo nosso)

Constata-se a necessidade de serem seguidos os protocolos de atendimento dos casos de COVID-19, com indicações de exames e prescrições de medicamentos fixas:

(...)

Além da violação à autonomia médica com a coerção para a prescrição do Kit COVID, a ré orientava os médicos nos grupos de WhatsApp para que não informassem ao paciente acerca da medicação e de que ele havia sido incluído no programa de testagem da hidroxicloroquina. A mensagem foi transmitida em vários dos grupos de WhatsApp, que era ferramenta utilizada pela empresa para o repasse de ordens e informações:

(...)

Havia diretrizes da ré sobre pacientes que deveriam ser encaminhados para cuidados paliativos, para não "sobrecarregar" os hospitais:

(...)

Embora a ré alegue que a adoção dos protocolos não era obrigatória, os superiores hierárquicos eram informados dos médicos que se recusavam a prescrever o Kit COVID. Como visto, há testemunhas que afirmam ter sido desligadas pela recusa na prescrição de medicamentos, como (...), **ou que médicos eram alocados em plantões ruins, transferidos de unidade, etc**. As mensagens abaixo demonstram esse monitoramento da conduta médica:

(...)

Há também a exigência constante de liberação de leitos, induzindo os médicos a darem alta o quanto antes, bem como de que os atendimentos fossem realizados rapidamente, frisando- se aos trabalhadores que eles deveriam dar conta da demanda:

(...)

O controle das atividades também era feito pelos tutores, que monitoravam as prescrições e autorizavam os exames distintos dos definidos nos protocolos de COVID-19:

(...)

Havia penalidades aos profissionais que não cumpriam as diretrizes da empresa, como a retirada de plantões fixos:

(...)

Quanto às afirmações de testemunhas de que os enfermeiros executavam atividades privativas de médicos:

(...)

Também há evidências de que a ré, no período inicial da pandemia de COVID-19, orientava os trabalhadores a não utilizarem máscaras, nem mesmo as cirúrgicas:

(...)

As máscaras N95/PFF2 eram restritas aos trabalhadores que manuseavam vias aéreas e aos que permaneciam o tempo todo na UTI. Os demais eram orientados a não utilizar máscaras, mesmo as cirúrgicas:

(...)

As mensagens confirmam que havia uma percepção equivocada da empresa quanto às formas de infecção pelo SARS-CoV-2, ignorando a possibilidade de contágio pelas gotículas de saliva expelidas durante a fala, que geram aerossóis que podem flutuar no ar por horas. Trata-se de forma de infecção bastante expressiva em ambientes fechados com grande circulação de pessoas, como os hospitais[12].

Quando houve autorização para o uso da máscara N-95, não se respeitou o prazo máximo de sua utilização (um dia de trabalho), conforme o item 10 da NBR 13698:

(...)

(12) A possibilidade de infecção por aerossóis é desenvolvida nos tópicos 3.2.2 Da Crise Sanitária de COVID-19 no Brasil e no Mundo e 3.2.4 Da Proteção Respiratória dos Trabalhadores da Saúde Contra Agentes Biológicos como o Sars-CoV-2.

Quando houve um pequeno arrefecimento da pandemia, no final de outubro de 2020, a ré deixou de exigir e fiscalizar o uso de máscara N-95, autorizando novamente apenas a máscara cirúrgica:

(...)

Também se destacam as diretrizes da ré de não afastar os trabalhadores doentes pelo período determinado nas normas vigentes:

(...)

Tais mensagens demonstram claramente a ausência de gerenciamento do risco ocupacional associado ao agente biológico SARS-COV-2. Não há, portanto, o controle médico ocupacional (PCMSO) necessário para padronização das ações de controle e interrupção das cadeias de transmissão do vírus no âmbito da população ocupacionalmente exposta, notadamente no ambiente hospitalar onde o fluxo de pacientes infectados é significativo.

2.1.5 Das Ações Trabalhistas

No curso do IC n. 004877.2021.02.000/2, fez-se o acompanhamento de processos cujos objetos estão (ou estiveram) relacionados aos aqui relatados.

A ATOrd 1001315-64.2020.5.02.0034 (TRT/2ª, 34ª Vara do Trabalho de São Paulo, DJ: 22/11/2021) foi ajuizada por ex-funcionária de UTI da rede PREVENT SENIOR aduzindo, em síntese, que é portadora de doença ocupacional desencadeada pelo trabalho. A demanda foi **julgada parcialmente procedente** e, nela, a autora sustentou que ***"desenvolveu transtornos mentais e de pânico, impossibilitando sua capacidade laboral e que durante todo o período de proliferação do vírus (Covid-19) em razão dos óbitos e da pressão psicológica com alto número de pacientes e diminuição da carga horaria de trabalho, não tendo um ambiente sadio de trabalho para desenvolver suas funções com eficiência sem trazer riscos aos pacientes que já se encontravam em condições graves"***.

Na ACPCiv 1000344-22.2020.5.02.0053 (TRT/2ª, 53ª Vara do Trabalho de São Paulo, DJ: 01.4.2020), ajuizada pelo Sindicato dos Enfermeiros do Estado de São Paulo, requereu-se, em síntese, a **entrega de EPIs** e o afastamento de enfermeiros(as) gestantes, lactantes, idosos, hipertensos, cardíacos, asmáticos, doentes renais e com deficiência respiratória até o final da pandemia de COVID-19. A PREVENT SENIOR figurou como litisconsorte passiva da ação, que foi **julgada parcialmente procedente**. À época (1º de abril de 2020), foi deferida a antecipação dos efeitos da tutela

para determinar o *"Fornecimento de EPIs a todos os empregados substituídos em atividade, imediato e adequado de acordo com as informações oficiais mais atualizadas, elencados na Norma Regulamentadora n. 32, especialmente NR"*.

A ATOrd 1000721-57.2021.5.02.0085 (TRT/2ª, 85ª Vara do Trabalho de São Paulo, *DJ*: 23.10.2021) foi ajuizada por ex-funcionário da rede PREVENT SENIOR requerendo, em síntese, adicional por acúmulo de função, diferenças de adicional de insalubridade, adicional de periculosidade e indenização por danos morais. A demanda foi **julgada parcialmente procedente**, tendo sido reconhecido que *"**o Autor não recebeu os EPIs obrigatórios para sua proteção contra doenças infectocontagiosas, nesses três anos, mesmo assim a quantidade fornecida após essa data, foram muito poucas, para a função do dia a dia do Autor como Auxiliar de Enfermagem**. Principalmente a máscara N95 para a eficácia da COVID 19"*.

Na ação trabalhista n. 1000616-38.2020.5.02.0466 (TRT/2ª, 66ª Vara do Trabalho de São Bernardo do Campo, *DJ*: 27.7.2022), ajuizada por (...) em face da PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAUDE LTDA., o autor afirmou que

laborou para a inquirida de forma eventual desde 2008, mas com habitualidade, exclusividade, pessoalidade, subordinação e recebimento mensal de remuneração a partir de 20.02.2015 como "PLANTONISTA FIXO" (segunda-feira a sábado, com o mínimo de 12 horas por dia). Na sentença, consta que *"(...) a própria testemunha da reclamada relatou que havia metas impostas ao reclamante (...)* ***Conforme se verifica pelos documentos de fl. 8 (juntados com a petição inicial), o reclamante também era cobrado pelo tempo de atendimento e número de pacientes*** *(...)"*.

No mesmo sentido, foram os depoimentos prestados na ATOrd 1000075- 06.2022.5.02.0055 (TRT/2ª, 55ª 66ª Vara do Trabalho de São Paulo, *DJ*: 03.6.2022): *"a reclamada fixava* ***metas relacionadas ao tempo máximo de alta, número de pacientes atendidos e prazo de tempo para atendimento do paciente em espera****"*.

Tais decisões, apesar de não coincidirem integralmente com os objetos desta ação civil pública, comprovam os fatos aqui expostos e que a prática de assédio moral ocorria mesmo antes da pandemia de COVID-19, momento em que se agravou.

2.2. DO INQUÉRITO CIVIL n. 1.34.001.000727/2021-86 – MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Foi instaurado, no âmbito da Procuradoria da República no Estado de São Paulo, o inquérito civil n. 1.34.001.000727/2021-86, a partir do Ofício n. 1529/2020/CONEP/SECNS/MS, de 23.12.2020, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP/CNS/MS), encaminhado, inicialmente, à Procuradoria-Geral da República. Nele se relatou que a Prevent Senior Private Operadora de Saúde Ltda. conduzira, no curso da pandemia de COVID-19, estudos clínicos em seres humanos sem a devida submissão à aprovação do órgão federal. Consta do aludido ofício o seguinte:

> "Prezado(a) Procurador(a) Geral da República,
>
> 1. A Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep/CNS/MS), no exercício de suas atribuições, previstas no inciso VII, art. 16 da Resolução CNS n. 446, de 11 de agosto de 2011 (que atribui à Conep a competência para apurar responsabilidades, proibir ou interromper pesquisas definitivas ou temporárias), **vem apresentar indícios de irregularidades na condução de estudos com envolvimento de seres humanos, sem a devida aprovação do Sistema CEP/Conep**.
>
> 2. Cumpre-nos ressaltar que as pesquisas envolvendo seres humanos devem ser submetidas à apreciação do Sistema CEP/Conep, cabendo-lhe a responsabilidade primária pelas decisões de caráter ético no seu desenvolvimento, de modo a subsidiar e resguardar a integridade e os direitos dos participantes de pesquisa, conforme estabelece a Resolução CNS n. 466, de 12 de dezembro de 2012, que trata das "Diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos".
>
> 3. A seguir, apresenta-se relatório quanto ao caso.
>
> 4. **Em 08.04.2020, o Sr. (...), pesquisador vinculado à Prevent Senior, submeteu para avaliação ética, o projeto de pesquisa "Estudo clínico de conceito, aberto, não randomizado, para avaliação da eficácia e segurança da administração oral de hidroxicloroquina em associação à azitromicina, no tratamento da doença respiratória aguda (COVID-19) de intensidade leve causada pelo vírus SARS-CoV-2", protocolado sob o CAAE n. 30586520.9.0000.0008. O projeto foi analisado e aprovado por esta Comissão Nacional em 14 de abril de 2020, conforme parecer consubstanciado de aprovação n. 3.968.699.**
>
> 5. **Em 17.04.2020, a Conep obteve acesso ao preprint (manuscrito) "Empirical treatment with hydroxychloroquine and azithromycin**

for suspectedcases of COVID-19 followed-up by telemedicine https://static.poder360.com.br/2020/04/2020.04.15-journal-manuscript-final.pdf", em anexo, e acessível no link, sob responsabilidade do (...) e de outros autores vinculados à Prevent Senior.

6. **No Preprint, afirma-se aprovação do estudo por Comitê de Ética em Pesquisa sob o CAAE n. 30586520.9.0000.0008, Parecer 3.968.699**; que uma equipe, utilizando-se da telemedicina, avalio 636 pacientes ambulatoriais com sintomas gripais e suspeita da Covid-19 e que, após o consentimento dos pacientes, 412 foram submetidos ao tratamento com hidroxicloroquina e azitromicina. Afirma-se também, que a coleta dos dados do estudo ocorreu no período de 26 de março a 4 de abril do ano corrente (p.11 do referido artigo).

7. Em virtude disso, considerando que o Preprint referido foi postado na internet 3 (três) dias após a aprovação do estudo pela Conep, sob CAAE n. 30586520.9.0000.0008; que os dados contidos no Preprint são diferentes daqueles submetidos à apreciação ética desta Comissão; e, ainda, que a coleta dos dados ocorreu em período anterior à submissão do projeto à apreciação ética; a Conep, em cumprimento ao inciso VII, do art. 16, da Resolução CNS n. 446, de 11 de agosto de 2011, iniciou o processo de apuração de potenciais irregularidades na condução do estudo em questão e, inicialmente, convocou os pesquisadores e o representante do centro de pesquisa, responsáveis pelo estudo, para uma audiência no dia 20 de abril do ano corrente.

8. Na referida audiência estavam presentes membros relatores e coordenação da Conep, bem como os pesquisadores (...). Na ocasião, os pesquisadores foram indagados quanto à vinculação do Preprint ao estudo protocolado sob o CAAE n. 30586520.9.0000.0008. Em resposta, afirmaram ausência de relação entre ambos. A Conep solicitou então que as manifestações fossem encaminhadas por escrito. Saliente-se que não houve qualquer manifestação formal por parte do Sr. (...).

9. Após diligências da Conep, restam evidentes indícios da realização de estudo com mais de 700 pacientes no âmbito da Prevent Senior, por meio da administração oral de hidroxicloroquina, em associação à azitromicina, no tratamento da doença respiratória aguda (COVID-19), **sem submissão à apreciação ética ao Sistema CEP/Conep**.

10. Diante do exposto, **verificou-se que os pacientes foram submetidos à experimentação antes da avaliação ética da pesquisa por parte do sistema CEP/Conep, o que contraria as normas éticas vigentes, especialmente o disposto nos itens VII.1 e XI da Resolução CNS n. 466, de 12 de dezembro de 2012.** Ressalta-se que a média de idade dos pacientes

submetidos à pesquisa é superior a 60 anos, o que sugere a inclusão de grande número de pessoas idosas e, portanto, grupo considerado de maior risco no que tange à Covid-19.

11. Desta feita, considerando o respeito pela dignidade humana e pela especial proteção devida aos participantes das pesquisas científicas envolvendo seres humanos; considerando que a responsabilidade do pesquisador é indelegável e indeclinável e compreende os aspectos éticos e legais; considerando que pesquisas envolvendo seres humanos devem ser submetidas à apreciação do Sistema CEP/Conep; considerando que as alegações apresentadas pelo pesquisador, pelo Centro de Pesquisa e pela Instituição Prevent Senior não elucidaram a controvérsia, a Conep decidiu pela suspensão definitiva do estudo CAAE n. 30586520.9.0000.0008 a partir do dia 20.04.2020 e pelo encaminhamento de representação ao Ministério Público.

12. Ressalte-se ainda que, restando verdadeira a alegação de inexistência de vinculação entre o estudo protocolado sob o CAAE n. 30586520.9.0000.0008 e a publicação do Preprint, resta evidente, além da inexistência de submissão à apreciação ética do estudo relativo ao Preprint, **tentativa de conferir ao Estudo um *status* de legitimidade**, uma vez que consta na capa do referido Preprint o número do parecer de aprovação do protocolo de pesquisa sob o CAAE n. 30586520.9.0000.0008.

13. Dessa forma, encaminha-se a presente representação, bem como documentos relativos à apuração administrativa realizada por esta Comissão, para que o Parquet verifique os fatos e adote as medidas cabíveis ao caso.

14. Cumpre-nos informar que os dados da pesquisa sob CAAE n. 30586520.9.0000.0008, estão sob a guarda, o sigilo e a confidencialidade da Conep, em respeito à proteção da individualidade e vulnerabilidade de cada pessoa envolvida na pesquisa supracitada, além da observância aos direitos e às obrigações relativas à propriedade industrial (Lei n. 9.279/1996). Por isso, a Conep solicita, respeitosamente, ao Parquet, a manutenção do sigilo dos documentos em tela, em observância à Lei n. 8.625/1993" – grifos acrescidos.

Mencione-se, prefacialmente, que, ouvidos perante a Comissão de Nacional de Ética em Pesquisa — CONEP/CNS/MS, o Sr. Rafael Souza da Silva, um dos pesquisadores vinculado à Prevent Senior (que submete à análise da CONEP o projeto de pesquisa em referência), a citada Operadora de Saúde e outros pesquisadores vinculados à empresa informaram não existir relação entre o Preprint (manuscrito), (...), e a pesquisa clínica a ser realizada no âmbito da Instituição de Saúde, estudo protocolado sob o CAAE n. 30586520.9.0000.0008. Afirmaram eles, categoricamente,

que o manuscrito apenas retratou uma conjuntura de dados avaliados do mundo real, dados esses meramente operacionais, que não guardavam relação com pesquisa clínica. Em síntese, disseram se tratar de um estudo observacional. Acrescentaram que inexistiu publicação em periódicos médicos (DOI) conhecidos e que a vinculação de dados referentes ao CAAE 30586520.9.0000.0008 ocorreria somente após eventual aprovação do órgão responsável. Informaram, ainda, que o treinamento da equipe responsável por concretizar a pesquisa clínica havia sido agendado para o dia 22.04.2020, às 15h30m, após o qual seria iniciada a coleta dos dados a serem utilizados na pesquisa. Logo, segundo os esclarecimentos apresentados à CONEP pelos pesquisadores e pela empresa, considerando que o "estudo observacional" teria ocorrido entre 26 de março e 04 de abril de 2020 e os dados para a pesquisa científica seriam coletados apenas depois do dia 22 de abril de 2020, não haveria nenhuma relação entre eles.

Diante dos fortes indícios de que houve, de fato, a condução de uma pesquisa clínica, pela Prevent Senior, sem autorização prévia dos órgãos competentes, deu-se prosseguimento à investigação no âmbito do Ministério Público Federal.

Necessário consignar que, em um primeiro momento, analisando-se a cópia do manuscrito (Preprint) divulgado por pesquisadores vinculados à Prevent Senior e disponibilizado pela CONEP, foi possível verificar que o documento contém informações que deixam claro se tratar da concretização de uma pesquisa clínica e não mero estudo observacional, como afirmam os pesquisadores. Vejamos:

> 1. "Ethics committee approval: All patients provided written informed consent. The Ethics Committee approved the study (CONEP/Plataforma Brasil CAAE: 30586520.9.0000.0008). All procedures were performed in acoordance with the Declaration of Helsinki". Tradução: **Aprovação do comitê de ética: <u>Todos os pacientes forneceram consentimento informado por escrito</u>. O Comitê de Ética aprovou o estudo** (CONEP/Plataforma Brasil CAAE: 30586520.9.0000.0008). Todos os procedimentos foram realizados de acordo com a Declaração de Helsinque".
>
> 2. "All physicians had access to medical records of all subjects, such as clinical history, laboratory parameters, images exams and electrocardiograms. Those who had no immediate need for hospitalization and no contraindications for treatment were invited to participate in the study. Treatment with hydroxychloroquine associated with azithromycin was suggested and prescribed if consented from patient". Tradução: Todos os médicos tiveram acesso aos prontuários de todos os sujeitos, como história clínica, parâmetros

laboratoriais, exames de imagem e eletrocardiogramas. **Aqueles que não tiveram necessidade imediata de internação e sem contraindicações para tratamento foram convidados a participar do estudo.** Tratamento com hidroxicloroquina associada à azitromicina foi sugerida e prescrita se consentida paciente.

3. "There are still no randomized, double blind and placebo-controlled studies that prove the effectiveness of these drugs in the treatment of COVID-19. We understand that in an exceptional situation caused by the global pandemic state of COVID-19, conducting a study with drugs that have potential effects against SARS-CoV-2 and a have a good safety adds value to scientific knowledge and public health". Tradução: Ainda não existem estudos randomizados, duplo-cegos e controlados por placebo que comprovem a eficácia desses medicamentos no tratamento da COVID-19. Nós entendemos que em uma situação excepcional causada pelo estado de pandemia global do COVID-19, **realizar um estudo com medicamentos que têm efeitos potenciais contra o SARS-CoV-2 e um ter uma boa segurança agrega valor ao conhecimento científico e à saúde pública**.

Ora, como é possível afirmar, no referido manuscrito, que o estudo, realizado entre os dias 26 de março e 04 de abril de 2020, foi aprovado pelo Comitê de Ética/CONEP, indicando, inclusive, que os pacientes forneceram consentimento informado por escrito e que os procedimentos foram realizados de acordo com a Declaração de Helsinque e, em seguida, afirmar que não se tratou de pesquisa, mas sim de um estudo observacional? Estudo observacional de vivência médica em que houve coleta de TCLE? Estudo observacional no qual se menciona a aprovação do Comitê de Ética/CONEP, com indicação, inclusive, do número do processo? Estudo observacional no qual se indica a observância da Declaração de Helsinque, documento esse relacionado a pesquisas clínicas?

O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) é o documento assinado pelo paciente, que atesta a autonomia da pessoa de participar ou não de uma pesquisa, e no qual devem constar informações claras e relevantes acerca do objeto da pesquisa, seus benefícios, riscos e desconfortos, a gratuidade pela participação, o ressarcimento de despesas em que venha a incorrer, a garantia de reparação dos danos causados em sua execução e a faculdade de retirada imotivada do consentimento a qualquer tempo sem prejuízo a sua pessoa.

Para instrução do feito, obteve-se cópia das informações apresentadas pela Prevent Senior no Procedimento Extrajudicial n. 1.34.001.005412/2020-44, que tramitou no 39º Ofício da PR/SP. Nessa documentação, a Prevent Senior declarou que exames como o eletrocardiograma não se fazem necessários para a prescrição dos medicamentos constantes do Protocolo para tratamento da COVID-19, quais sejam, hidroxicloroquina e azitromicina, visto que os pacientes contam com o protocolo eletrônico institucional, que permite o monitoramento pelo corpo clínico de todos os beneficiários da Prevent Senior.

No entanto, em um primeiro momento, havia posicionamento da Sociedade Brasileira de Cardiologia pela necessidade de realização de eletrocardiograma no primeiro, terceiro e quinto dia do tratamento com cloroquina ou hidroxicloroquina com associação eventual com azitromicina, em se tratando de infecção pelo novo coronavírus.

Também foram obtidas cópias dos depoimentos de médicos e outros profissionais de saúde vinculados à Prevent Senior nos procedimentos investigativos do MPT. Vejamos:

Depoimento de (...) – fl. 285: "que inicialmente é de conhecimento do depoente contraindicações absolutas para prescrição de hidroxicloroquina; que no protocolo em pdf da

Prevent no início não eram descritas essas contraindicações (...); que essa cautela do eletrocardiograma não era possível na telemedicina em que também havia prescrição de kit covid; que o depoente e médicos chegavam a prescrever o kit covid e avisavam os pacientes que eram obrigados a prescrever, mas que não recomendavam a utilização de determinados itens (...); para tentar convencer os médicos a prescreverem o kit covid, a inquirida apresentava estudos que supostamente estava realizando com seus pacientes, os quais mostrariam que o kit covid reduzia os óbitos; o depoente supõe que essa redução poderia ter sido ocasionada pela alteração da CID de pacientes que faleceram por covid para uma CID diversa (...)".

Depoimento de (...), funcionário da Prevent Senior (depoimento também sob sigilo) – fl. 317: que "o depoente tinha o convênio médico da Prevent Senior e, quando teve os sintomas gripais acima referidos, dirigiu-se ao pronto atendimento da unidade da Prevent Senior da Anália Franco, onde passou por triagem com enfermeira e foi atendido por um médico, o qual lhe prescreveu o kit covid imediatamente, isto é, antes do resultado

do PCR, tendo lhe orientado a tomar os medicamentos de tal kit; como o depoente conhece tais medicamentos, não tomou a hidroxicloroquina, a ivermectina e a azitromicina, tendo usado apenas vitamina C e proteína, pois esse kit era prescrito em situações de sintomas gripais e mesmo alergia sem confirmação do diagnóstico de covid; nos consultórios havia kits fechados contendo tais medicamentos, sendo que tais kits eram prescritos a todos os funcionários e pacientes que passavam em consultas na Prevent Senior com sintomas gripais; como tais kits eram fechados, o depoente acredita que não havia nenhuma autonomia do médico para dele retirar algum medicamento (...)".

A prescrição do kit covid antes da confirmação da doença também foi confirmada por outra testemunha sigilosa (enfermeiro da empresa até os dias atuais) – fl . 320.

Depoimento do (...), que trabalhou na Prevent Senior de 2008 a 2020 – fl. 405: "E aí, o meu motivo de desligamento foi porque havia impedimento de fazer exames diagnósticos e imposição do protocolo COVID sem uma investigação mais profunda. Esse foi um dos motivos do desligamento. Falta de material, por exemplo, em dezembro, a gente já estava no ápice do COVID e não tinha luva, não tinha touca, não tinha avental. Não tinha material para a gente se proteger e nem os demais colegas e pacientes" (...) "Eu faço a prescrição. A logística é essa, então o médico atende o doente ali, faz a prescrição. Falando de COVID e não COVID. Faz a prescrição e, se não for COVID, a prescrição na mão do doente ou do familiar e está liberado. Se for COVID, você faz a prescrição, na mão da enfermagem, a enfermagem vai solicitar na farmácia o kit COVID, que é a azitromicina, cloroquina e a ivermectina" e que o Kit-COVID é "lacrado em saquinho". E mais: "A autonomia, a gente não tem. Então a gente tem que ser subordinado ao nosso chefe".

Mais esclarecedor acerca da realização de pesquisa clínica, foi o depoimento do (...) (fl. 491 e seguintes).

(...)

Também é importante mencionar o depoimento da (...) que representa alguns médicos da Prevent Senior – fls. 686 e seguintes:

(...)

Os elementos probatórios amealhados no procedimento investigativo são incontestes em relação à prática ilícita perpetrada, de forma institucional, pela requerida, com participação, também inegável, de pesquisadores vinculados à instituição, em especial (...), que, deliberadamente, tomaram a frente da pesquisa clínica realizada.

Constata-se, com base nas informações prestadas pela CONEP e na análise do manuscrito, que, com a finalidade de dar contornos de licitude aos atos praticados (ou, pelo menos, dificultar a correlação entre o *preprint* e o projeto de pesquisa), o manuscrito e o projeto foram vinculados a pesquisadores distintos.

O *Preprint* ou manuscrito ("*Empirical treatment with hydroxychloroquine and azithromycin for suspectedcases of COVID-19 followed-up by telemedicine"*) ficou vinculado ao (...), enquanto o projeto de pesquisa "*Estudo clínico de conceito, aberto, não randomizado, para avaliação da eficácia e segurança da administração oral de hidroxicloroquina em associação à azitromicina, no tratamento da doença respiratória aguda (COVID-19) de intensidade leve causada pelo vírus SARS-CoV-2*", protocolado sob o CAAE n. 30586520.9.0000.0008, ficou vinculado ao pesquisador (...).

No entanto, constam, no manuscrito, os nomes dos dois pesquisadores, (...), sendo considerado o autor de correspondência (autor correspondente) o primeiro deles.

Em pesquisa realizada na *internet*, verificou-se que o "*autor correspondente*" é aquele que, durante o processo de submissão de um manuscrito a uma revista, deve assumir a responsabilidade global para o manuscrito e para correspondência direta com a revista. "*Toda a correspondência referente ao manuscrito é tratada e enviada ao autor correspondente e que ele/ela é responsável pela comunicação com a revista, a revisão do papel e submeter revisões. O autor correspondente também é responsável pela exatidão e integridade do papel*" — extraído de: https://support.online.editage.com.br/support/solutions/articles/3000013920-quem-%C3%A9-o--autor-correspondente-).

E mais: "*Um autor correspondente é tipicamente um dos vários autores que trabalharam em um artigo ou relatório que foi enviado a uma revista ou periódico para revisão e publicação. Isso é frequentemente usado em periódicos profissionais, especialmente aqueles para áreas de prestígio,*

como psicologia ou medicina. Quando um grupo de pesquisadores e autores trabalha em conjunto em um artigo, o que não é incomum nesses campos, eles geralmente escolhem uma pessoa entre si para enviar o artigo para uma revista ou outra publicação. O autor correspondente é a pessoa escolhida no grupo para ser responsável por todo contato e correspondência com o periódico em que está entrando em contato" — extraído de: https://spiegato.com/pt/o-que-e-um-autor- correspondente.

Tais constatações reforçam que houve a realização de uma pesquisa científica sem a autorização dos órgãos competentes. Aliás, não custa relembrar que foi o próprio CONEP, órgão encarregado normativamente de aprovar projetos de pesquisa em seres humanos, que concluiu que o estudo publicado pela Prevent Senior na *internet* constituía pesquisa em seres humanos, sendo necessária a sua aprovação: "*Após diligências da Conep, **restam evidentes indícios da realização de estudo com mais de 700 pacientes no âmbito da Prevent Senior**, por meio da administração oral de hidroxicloroquina, em associação à azitromicina, no tratamento da doença respiratória aguda (COVID-19), **sem submissão à apreciação ética ao Sistema CEP/Conep***".

A pesquisa em seres humanos, sem a imprescindível aprovação do sistema CEP/CONEP, foi realizada pela Prevent Senior, em pacientes que eram seus clientes e que a procuraram para assistência e tratamento médico-hospitalar.

Indiscutível, ainda, que a pesquisa foi conduzida de maneira temerária, pois, como afirmou a própria Operadora de Saúde, foram tratados com hidroxicloroquina em associação com a azitromicina pacientes atendidos via telemedicina, com sintomas leves. A Operadora de Saúde asseverou que o tratamento para a COVID-19, qual seja, a associação da hidroxicloroquina e azitromicina estava baseado em evidências recentes e traria benefícios aos pacientes acometidos da infecção causada pelo vírus SARS-CoV-2. Todavia, o protocolo institucional abrangia todo e qualquer paciente com sintomas gripais, mesmo sem a realização de exames para confirmação da doença (RT-PCR) e, ainda mais grave, sem a realização de exames para verificar a condição clínica de cada paciente (tais como exames de sangue, eletrocardiograma e Rx de Tórax).

Diante de tais condutas ilícitas, deverá haver a condenação dos réus ao pagamento de danos morais e sociais coletivos em patamar relevante, conforme adiante especificado.

2.3. DO INQUÉRITO PJDH n. 287/2021 – MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Em março de 2021, o Ministério Público do Estado de São Paulo instaurou o inquérito civil n. 287/2021, cujo principal objeto era a investigação relativa à entrega de fármacos do denominado "kit Covid" a pacientes da Prevent Senior, sem respaldo científico e de forma indiscriminada a qualquer paciente que tivesse o mínimo sintoma da doença.

O inquérito foi iniciado por ocasião da veiculação de matérias jornalísticas na imprensa acerca da distribuição de medicamentos sem eficácia comprovada para tratamento da Covid-19 pela empresa Prevent Senior.

Matéria do G1 informava que o kit era composto por medicações, tais como hidroxicloroquina, ivermectina e azitromicina, entregues aos pacientes antes da consulta e mesmo para quem estava assintomático. Os pacientes tinham quadros clínicos diferenciados, mas recebiam receitas padronizadas, até por teleatendimento, para retirarem o conjunto de medicamentos ou o receberem em suas casas.

Na mesma época, em matéria da jornalista Fabiana Cambricoli, no jornal "*O Estado de São Paulo*", no dia 24.03.2021, afirmou-se que o denominado kit Covid levou 5 (cinco) pacientes à fila de transplante de fígados em São Paulo e "*está sendo apontado como causa de ao menos 3 mortes por hepatite causada por remédios*" que compõem o dito kit. Continuava a matéria: "*hemorragias, insuficiência renal e arritmias também estão sendo observadas por profissionais de saúde entre pessoas que fizeram uso deste grupo de drogas, dentre eles ivermectina*."

Após o início da investigação, outros fatos graves chegaram ao conhecimento do *Parquet* estadual por intermédio de médicos que pediram para não se identificarem, por medo de represálias da empresa. Alertavam que a prescrição do kit COVID ocorria por orientação institucional, havendo sistema de controle dos médicos prescritores. Caso o médico não prescrevesse o kit, ficava sujeito a represálias internas.

Afirmavam, demais, que as prescrições do denominado kit COVID eram preenchidas por enfermeiros e assinadas por médicos que não se lembram de as terem redigido.

Alertavam que nos últimos tempos, houve crescimento considerável das ocorrências hepáticas em pacientes da Prevent.

No bojo do inquérito civil, foram ouvidos (...), médico da Prevent Senior, acerca da prescrição do kit COVID e do tratamento dispensado nas unidades da empresa aos pacientes, bem como (...), coordenador do CONEP. Esse último detalhou a questão da falta de autorização para pesquisa científica (tema tratado no item anterior desta inicial). Para evitar repetições, muitos dos elementos anteriormente mencionados como prova foram igualmente confirmados no inquérito civil público em testilha. Esse último gerou TAC que será mais bem examinado em seguida.

2.3.1. O denominado "kit COVID"

O denominado kit COVID, entregue pela empresa aos seus associados, era composto por vários medicamentos, dentre eles *cloroquina, hidroxicloroquina, flutamida, etarnecept, azitromicina, oseltamivir, ivermectina, nitazoxanida, colchicina, zinco, corticoides, vitaminas e anticoagulantes*.

Alguns dos medicamentos componentes do "kit Covid" devem ser utilizados de forma bastante criteriosa, como adiante se verá, conforme parecer técnico-científico feito pelo Centro de Apoio Operacional à Execução — CAEX — do Ministério Público.

Outrossim, não se levava em conta a interação entre medicamentos tão diversos, tudo feito de forma massiva, sem as devidas cautelas. Bastava o paciente apresentar, ainda que de forma remota, alguns dos sintomas da doença para que o kit em lume lhe fosse enviado.

O Ministério da Saúde confirmou no dia 26.02.2020 o primeiro caso de COVID 19 no Brasil. E a Organização Mundial de Saúde (OMS) caracterizou como pandemia a COVID 19 no dia 11.03.2020.

No início da pandemia, de fato, alguns estudos indicavam a cloroquina e a derivada hidroxicloroquina como medicamentos que poderiam ser eficazes para o combate da doença. Mas logo estudos mais robustos demonstraram a completa ineficácia do medicamento para tal fim:

> *Desde abril do ano de 2020 não seria mais admissível "o uso de medicação comprovadamente ineficaz e, mais ainda, deletéria para a saúde humana em condições cujos riscos já estão claramente demonstrados superarem qualquer possibilidade de benefício além da suposta utilização do efeito placebo ou de satisfazer a necessidade de preencher o vazio psíquico pela impotência perante uma pandemia inédita"* — laudo do CAEX.

Conclui o trabalho referido que "*é imperativo afirmar com clareza que não se admite em nenhuma hipótese séria, honesta e comprometida com a humanidade o uso da forma que se observa da Hidroxicloroquina e associações de medicamentos para o suposto e enganoso 'tratamento precoce' para a COVID-19 desde, no mínimo, a partir dos meses de abril a junho de 2020, quando o conhecimento científico já era suficiente e bastante para contraindicar essa prática criminosa*" — laudo do CAEX.

Em junho de 2020, o FDA revogou a autorização de uso de emergência (EUA) de hidroxicloroquina oral e fosfato de cloroquina para o tratamento de COVID-19.

> "*Além disso, o risco de efeitos colaterais graves com hidroxicloroquina e fosfato de cloroquina é uma preocupação. Isso inclui a possibilidade de eventos cardiovasculares/cardíacos adversos, como ritmo cardíaco anormal, que podem ser fatais*" — laudo do CAEX.

A OMS e os Institutos Nacionais de Saúde dos EUA (NIH) também interromperam os estudos de avaliação da hidroxicloroquina para o tratamento de COVID-19 devido à falta de benefícios. As diretrizes de tratamento atuais do NIH e dos EUA não recomendam o uso de hidroxicloroquina e fosfato de cloroquina para o tratamento de COVID-19 fora dos estudos clínicos.

Estudos sérios, randomizados, controlados e abertos, como o *RECOVERY Trial da University of Oxford*, constatavam a ineficácia dos ditos medicamentos. É a mesma conclusão de outro ensaio clínico multicêntrico, randomizado, aberto e controlado publicado em julho de 2020 por Cavalcanti e colegas no *New England Journal of Medicine* (NEJM). Além disso, o tratamento com hidroxicloroquina foi associado a um aumento do tempo de permanência no hospital e ao aumento da necessidade de ventilação mecânica invasiva.

Os pesquisadores também observaram que os intervalos QT prolongados (que podem levar a batimentos cardíacos anormais e morte) e enzimas hepáticas elevadas foram maiores em pacientes que receberam hidroxicloroquina, com ou sem azitromicina.

Inúmeros outros estudos sérios, randomizados, com duplo cego e controlado, como inserido no *Annals of Internal Medicine* em julho de 2020, chegam à conclusão idêntica. Um estudo retrospectivo e observacional

realizado de março a início de maio de 2020 relatou um efeito positivo da hidroxicloroquina na mortalidade de pacientes hospitalizados, usada isoladamente e com azitromicina, quando comparada a nenhum tratamento.

Portanto, o uso de hidroxicloroquina em estudos randomizados para o tratamento de pacientes hospitalizados com COVID-19 não demonstrou benefício na redução da mortalidade.

Ademais, cloroquina e hidroxicloroquina podem causar prolongamento do intervalo QT e resultar em efeitos aditivos e aumento de risco de arritmias ventriculares e morte súbita.

Recomenda-se a monitoração cuidadosa do intervalo QT, dos níveis de eletrólitos e da função renal e hepática se o uso concomitante for necessário e os benefícios superarem os riscos.

As anomalias eletrolíticas devem ser corrigidas antes de iniciar o tratamento com cloroquina ou hidroxicloroquina. Os pacientes devem ser aconselhados a procurar atendimento médico imediato se apresentarem sintomas que possam indicar a ocorrência de *torsade de pointes*, como tontura, desmaios, palpitação, ritmo cardíaco irregular, falta de ar ou síncope.

Ficou assente em todas as investigações, inclusive das CPIs que trataram do tema, que a Prevent Senior não fazia controle algum junto aos pacientes, antes e mesmo depois de encaminhar-lhes o tal kit. Uma overdose de cloroquina pode ser fatal e deve ser tratada rapidamente. Como não havia controle dos medicamentos ingeridos pelos pacientes, estes eram colocados em risco enorme.

Eventual sobredosagem pode incluir sonolência, alterações da visão, convulsão, ritmo cardíaco lento, pulso fraco, batimento cardíaco acelerado, tontura súbita, desmaios, falta de ar ou respiração lenta (a respiração pode parar). Uma overdose de cloroquina pode ser fatal para uma criança que engula acidentalmente este medicamento.

As reações adversas são várias e de grande importância: reação alérgica (urticária, dificuldade em respirar, inchaço no rosto ou garganta) ou reação cutânea grave (febre, dor de garganta, ardor nos olhos, dor na pele, erupção cutânea vermelha ou roxa com bolhas e descamação) e problemas cardíacos graves: batimentos cardíacos acelerados, palpitações no peito, falta de ar e tontura súbita (como se fosse desmaiar), podendo ocorrer, dentre outras:

– Convulsão;

– Zumbido nos ouvidos, dificuldade para ouvir;

– Fraqueza muscular grave, perda de coordenação, reflexos hipoativos;

– Contagem baixa de células sanguíneas – febre, calafrios, cansaço, feridas na boca, feridas na pele, hematomas fáceis, sangramento incomum, pele pálida, mãos e pés frios, sensação de tontura ou falta de ar;

– Baixo nível de açúcar no sangue – dor de cabeça, fome, sudorese, irritabilidade, tontura, ritmo cardíaco acelerado e sensação de ansiedade ou tremores;

– Reação medicamentosa grave que pode afetar muitas partes do corpo – erupção cutânea, febre, glândulas inchadas, dores musculares, fraqueza severa, hematomas incomuns ou amarelecimento da pele ou dos olhos;

– Visão turva, dificuldade de foco, dificuldade de leitura, visão distorcida, visão noturna deficiente, mudanças da visão de cores; vendo flashes de luz ou listras, vendo halos ao redor de luzes; ou maior sensibilidade à luz.

Os efeitos colaterais comuns podem incluir: náuseas, vômitos, diarreia, cólicas estomacais; dor de cabeça; mudanças incomuns de humor ou comportamento; queda de cabelos; mudanças no cabelo ou na cor da pele.

A cloroquina pode causar problemas cardíacos graves. O risco pode ser maior se o paciente também usar outros medicamentos para infecções, asma, problemas cardíacos, hipertensão, depressão, doença mental, câncer, malária ou HIV.

Lamentavelmente os problemas oriundos do uso descontrolado da cloroquina deixaram de ser mera possibilidade científica, uma vez que:

"***Pesquisadores de Lyon, na França, realizaram um minucioso estudo mostrando a verdadeira matança que o consumo de cloroquina produziu no mundo durante o período da primeira onda da Covid-19****. O levantamento, inédito, foi publicado pelos cientistas na revista "Biomédicine et Pharmacotherapy". Brasil e Índia, os dois países gigantes em que o consumo da droga foi mais estimulado por governos irresponsáveis, não tiveram dados referentes ao assunto computados pelos acadêmicos.*

De acordo com a análise, o uso da cloroquina na França, EUA, Bélgica, Itália, Espanha e Turquia não apenas foi totalmente ineficaz no combate ao

coronavírus Sars-Cov-2, como acabou por provocar quase 17 mil mortes diretamente no período entre março e julho de 2020. Os dados foram desproporcionais entre essas nações, com Turquia apresentando 95 mortes, França 199, Bélgica 240, Itália 1822, Espanha 1895 e EUA, num recorde, com 12.739 óbitos"[13].

Outro medicamento que fazia parte do tal Kit era **a ivermectina.**

Os comprimidos de ivermectina são atualmente aprovados pela FDA para o tratamento de vermes parasitas intestinais, doenças parasitárias, *Strongyloides stercoralis e Onchocerca volvulus.* O creme de ivermectina 1% é aprovado pela FDA para o tratamento da rosácea.

A OMS Therapeutics e a diretriz viva do COVID-19 são as recomendações mais atualizadas de tratamentos do COVID-19 da OMS. A recomendação é que a ivermectina não deve ser usada em pacientes com COVID-19, a menos que seja em um ambiente de pesquisa, como parte de um ensaio clínico.

As diretrizes de tratamento do NIH COVID-19 são as recomendações mais atualizadas do National Institutes of Health (NIH – EUA) de tratamento do COVID-19. Sua recomendação é que **não há evidências suficientes para recomendar a favor ou contra o uso de ivermectina para o tratamento de COVID-19**.

Ademais, a questão da interação entre os medicamentos também deve ser observada.

Em geral, o risco de um agente individual ou uma combinação de agentes causando arritmia ventricular em associação com o prolongamento do QT é amplamente imprevisível, mas pode ser aumentado por certos fatores de risco subjacentes, como *idade avançada (justamente os associados à Prevent Senior), síndrome do QT longo congênita, doença cardíaca e distúrbios eletrolíticos* (por exemplo, hipocalemia, hipomagnesemia).

Além disso, a extensão do prolongamento QT induzido por drogas depende da(s) droga(s) envolvida(s) e dosagem(es) da(s) droga(s).

---

(13) REVISTA FORUM. *Estudo francês mostra verdadeiro morticínio causado pela cloroquina na pandemia*. Disponível em: https://revistaforum.com.br/saude/2024/1/4/estudo-francs-mostra-verdadeiro-morticinio-causado-pela-cloroquina-na-pandemia-151629.html. Acesso em: 11 jan. 2023.

O laudo do CAEX indica que a COVID-19 pode afetar desproporcionalmente idosos e indivíduos com doença cardíaca preexistente e complicações cardíacas, como miocardite e cardiomiopatia, bem como falência de órgãos.

Pois bem; estabelecidos os limites e perigos do uso dos medicamentos suso referidos, há que se marcar como a empresa agia durante a pandemia. Neste ponto, é relevante destacar a oitiva do (...).

2.3.2. Explicações do Dr. (...) no IC n. 287/2021

Diante dos graves fatos noticiados por mais de uma fonte no inquérito civil, no dia 10.08.2021, às 10h, procedeu-se à oitiva de (...) na sede do Ministério Público do Estado de São Paulo (Rua Riachuelo, n. 115, São Paulo/SP). O objetivo foi obter esclarecimentos quanto aos serviços médicos oferecidos pela Prevent Senior. O depoente narrou uma série de irregularidades. Contudo, neste item, cuidaremos apenas dos medicamentos que integravam o "kit COVID".

Dr. (...) informou que, no início da pandemia, os médicos prescreviam o kit COVID, havendo dúvidas acerca de sua eficácia contra a doença. Com o tempo, os profissionais perceberam que eram medicações absolutamente ineficazes ao tratamento da enfermidade. A partir de julho de 2020, sobrevieram estudos sérios e robustos apontando a ineficácia das medicações do kit COVID. Mesmo assim, a Prevent tentou a todo custo convencer os médicos sobre a suposta eficácia desses remédios com a divulgação de estudos de metodologia absolutamente duvidosa e enviesada.

Narrou que faltavam grupos de controle nos estudos, consistentes na delimitação de grupos de pessoas medicadas e não medicadas e na comparação da eficácia dos tratamentos entre os dois grupos. A Prevent comparava os resultados de pacientes antes e após a prescrição das medicações e não havia controle efetivo quanto ao fato de os pacientes realmente tomarem ou não as medicações. Entendeu que não havia qualquer métrica nesses estudos, realizados todos ao mesmo tempo, o que também prejudicava a exatidão e confiabilidade de seus resultados.

De acordo com Dr. (...), a recomendação para prescrição do kit tornou-se protocolo interno e tinha de ser seguido compulsoriamente, sob pena de "castigos" aos médicos. Essas penas eram variadas e consistiam em perda ou realocação de plantões e até em demissões, nos casos extremos.

Não bastasse, as consequências eram informadas de forma velada aos médicos.

O declarante chegou a receber mensagem pelo celular, em grupo de WhatsApp, de que os médicos tinham autonomia para as prescrições, passando a não prescrever mais o kit. Não obstante, após um dia sem prescrever, já foi chamado para reunião com a diretoria da unidade, entre novembro e dezembro de 2020, quando mostraram os supostos dados da eficácia das medicações, na busca de convencê-lo a seguir o protocolo interno imposto institucionalmente.

A Prevent possuía controle rígido das prescrições elaboradas por cada médico, justamente para constrangê-los a cumprirem o protocolo do kit COVID. Diante desse quadro, os médicos se preocupavam com os efeitos colaterais das medicações. Exemplificou que, *no início da pandemia, os pacientes realizavam eletrocardiograma por causa do risco de arritmia cardíaca, mas, quando a demanda do hospital voltou a ser alta, não conseguiam mais proceder com esse exame e outros mais aprofundados.*

Consignou que, a partir desse momento, a prescrição do kit passou a ser "linha de produção de fábrica" e a Prevent ampliou o número de medicações do kit Covid. Houve a inclusão da flutamida e do etanercepte. Entre agosto e setembro de 2020, a Prevent impôs a prescrição de heparina inalatória, sendo que se tratava de medicação anticoagulante aplicada por via endovenosa, sem qualquer razão científica para aplicação por inalação. Inclusive, após o tratamento, os médicos percebiam a piora corriqueira dos pacientes.

Medicamentos que não tinham e não têm qualquer eficácia no tratamento da doença em tela. Ao contrário, geram graves problemas ao paciente que os utiliza.

O declarante esclareceu como funcionava a telemedicina no âmbito da Prevent Senior. Tratava-se de mera ligação telefônica na qual o médico transmitia a orientação. Havia grande dificuldade em avaliar o paciente, já que o médico era obrigado a conversar com familiares, afinal a maioria dos pacientes tinha dificuldade em dialogar por tal meio por serem da terceira idade.

A ordem para a telemedicina era "espirrou, leva o kit". Isto é, havendo relato do mínimo sintoma gripal, o protocolo obrigava a prescrição das medicações do kit. Chegava a ser coletado o exame de RT-PCR, mas, mesmo

negativo, prescrevia-se o kit. Atendia, em média, na telemedicina, por volta de 5 (cinco) pacientes por hora, atuando como médico generalista.

Aclarou que, durante a segunda onda da pandemia, os prontos-socorros lotaram, havendo mistura entre pacientes COVID e não-COVID na espera do atendimento. Nessa época, houve implantação de modelo de acolhimento para o enfermeiro fazer o primeiro atendimento. Cada médico ficava com três consultórios onde eram colocados os enfermeiros, sem a devida identificação. O enfermeiro permanecia com login e senha do médico no sistema e o médico passava nesses consultórios.

Com a alta demanda, ocorria, na prática, de os enfermeiros assinarem prescrições e seguirem com o atendimento sozinhos, pois o médico não dava conta. Era padrão coletar o RT- PCR, prescrever o "kit COVID" e liberar o paciente. Nesse modelo, chegavam a atender pelo menos 50 (cinquenta) pacientes por dia em 12 (doze) horas de plantão. Na unidade de Santana, chegou a atender 40 (quarenta) pacientes em 6 (seis) horas. Havia médicos que chegavam a atender 10 (dez) pacientes por hora, só que sem procederem com o atendimento mais adequado.

2.3.3. Demais atos do inquérito civil n. 287/2021 e Celebração de Termo de Ajustamento de Conduta no âmbito do Ministério Público Estadual de São Paulo

Posteriormente, Dr. (...) e sua advogada foram ouvidos perante a CPI instituída no Congresso Nacional e confirmaram os fatos.

Na mesma época a Prevent Senior encaminhou relatório contendo as compras dos medicamentos do kit COVID mês a mês desde janeiro de 2020. Os dados demonstram que houve aumento exponencial dos gastos com os referidos fármacos a partir da pandemia, iniciada em março de 2020, e que continuaram altos em 2021.

Por exemplo, enquanto o gasto total com flutamida entre janeiro e março de 2020 havia sido de R$ 332,50 (trezentos e trinta e dois reais e cinquenta centavos), apenas em março de 2021 houve diversas compras que ultrapassaram R$ 200.000,00 (duzentos mil reais). E isso se observa claramente com outras medicações como invermectina, hidroxicloroquina e etanercepte.

Em 08.10.2021, a *Associação Paulista de Medicina encaminhou manifestação acerca da ineficácia das medicações do denominado "kit*

COVID", detalhadamente, e não recomendando a sua prescrição, tendo em vista que pode causar males para quem dele se utilizar. Encaminhou resultados de diversas pesquisas e estudos sérios que embasaram a sua manifestação.

Diante dos fatos apurados, a Promotoria de Justiça de Saúde Pública Estadual elaborou proposta de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) e a apresentou aos sócios da Prevent Senior em reunião realizada em 15.10.2021.

Em 22.10.2021, às 14 horas, na sede do Ministério Público do Estado de São Paulo, foi celebrado o TAC, assinado pela Promotoria de Justiça de Saúde pública e pela Prevent Senior na figura de seus sócios, com anuência do Instituto de Defesa do Consumidor, da Associação Paulista de Medicina e do Sindicato dos Médicos de São Paulo. O Egrégio Conselho Superior do Ministério Público homologou o TAC, em 05.11.2021, ressalvada a adoção de novas providências, caso haja descumprimento do acordado.

Quanto ao kit COVID, destacam-se trechos dos "Considerando" em que **a Prevent reconhece a ineficácia das medicações e que adotava protocolo institucional** que foi objeto de investigação:

> "CONSIDERANDO a ineficácia da cloroquina e da hidroxicloroquina para tratamento da COVID-19, fato este reconhecido nacional e internacionalmente por autoridades sanitárias, especialmente manifestado pela Associação Paulista de Medicina no curso da investigação, com base em mais de um estudo científico;
>
> CONSIDERANDO que a Prevent Senior adotou um protocolo institucional como forma de tratamento da 'COVID' por seus profissionais médicos, originando uma série de investigações em diversos âmbitos;"
>
> Nesse ponto, houve a assunção das obrigações expostas na cláusula 2ª do TAC:
>
> "CLÁUSULA 2ª: DAS OBRIGAÇÕES DA PREVENT SENIOR
>
> A Prevent Senior se obriga a:
>
> 1. Não entregar, distribuir, enviar, promover, incentivar e estimular por qualquer meio a prescrição, onerosa ou gratuitamente, a qualquer título, direta ou indiretamente, e por qualquer meio, inclusive pessoalmente, por via postal ou por transporte próprio ou terceirizado, o denominado "kit COVID"

aos seus pacientes, sejam esses sintomáticos, assintomáticos ou ainda não testados para a COVID-19.

1.1. O "kit COVID" corresponde ao grupo de medicamentos, considerados ineficazes para tratamento da COVID-19, entregues juntos, sucessiva ou separadamente a pacientes sintomáticos, assintomáticos ou ainda testados ou não testados para a COVID-19, de uso *off label*.

1.2. Incluem-se, no "kit COVID", para fins desta avença, dentre outros medicamentos, cloroquina, hidroxicloroquina, flutamida, etarnecept, azitromicina, oseltamivir, ivermectina, nitazoxanida, colchicina, zinco, corticoides, vitaminas e anticoagulantes. Referidos medicamentos podem ser utilizados dentro das indicações das respectivas bulas, não podendo ser utilizados para tratamento da Covid-19.

1.3. O prazo para o cumprimento deste item e seus subitens é imediato. (...)

3. Revogar imediatamente quaisquer protocolos internos ou orientações feitas por quaisquer meios de comunicação (inclusive por meio de WhatsApp, Telegram e afins), transmitidos ao corpo clínico, relacionados à prescrição de medicamentos do "kit COVID", indicados no item primeiro desta cláusula, ou de tratamentos experimentais para a COVID-19 no âmbito dos hospitais da empresa.

3.1. O prazo para o cumprimento do item 3 é imediato.

4. Atualizar imediatamente os seus protocolos internos para sua adequação às recomendações e diretrizes da Sociedade Brasileira de Infectologia, da Associação Médica Brasileira, da Organização Mundial da Saúde e da Associação Paulista de Medicina, no que diz respeito ao atendimento a pacientes suspeitos ou confirmados com COVID-19.

4.1. O prazo para cumprimento do item 4 é de 15 dias. (...)

6. Publicar e divulgar amplamente as seguintes informações, em órgãos de imprensa e em demais meios de comunicação, quanto aos dados apresentados ao público acerca de suposta pesquisa científica que atestava erroneamente a eficácia de parte dos medicamentos do "kit COVID":

a) Os resultados divulgados pela empresa ou por terceiros acerca da eficácia da cloroquina e hidroxicloroquina não correspondiam efetivamente a uma pesquisa científica, limitando-se a dados obtidos internamente para fins estatísticos, sem qualquer tipo de viés científico;

b) A Prevent Senior não obteve autorização do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) para a realização de pesquisas científicas envolvendo a cloroquina e a hidroxicloroquina;

c) Inexiste qualquer pesquisa científica realizada pela Prevent Senior que conclua pela eficácia da cloroquina e da hidroxicloroquina ou de demais medicamentos do denominado "kit Covid", para tratamento da COVID-19;

d) Inexiste qualquer pesquisa científica realizada pela Prevent Senior que ateste a eficácia de algum tipo de tratamento precoce ou preventivo para pacientes suspeitos, confirmados ou mesmo sem COVID-19.

6.1. O comunicado deverá ser publicado ao menos em 3 jornais de grande circulação nacional e em 5 portais igualmente de dimensão nacional durante dois dias.

6.2. O comunicado deverá ser inserido nos meios de comunicação da empresa Prevent (Facebook, Instagram e Twitter), devendo as postagens com as informações, realizadas nas contas e em nome da empresa, serem mantidas públicas e sem restrições de acesso durante o período mínimo de 2 (dois) anos;"

A requerida cumpriu todos os compromissos assumidos no TAC quanto às obrigações de fazer e não fazer. Contudo, embora tenha indicado pretender negociar o pagamento de compensação por danos morais e sociais coletivos com o Ministério Público Estadual, após atuação conjunta entre os ramos do Ministério Público, em audiência na PRT da 2ª Região (MPT), negou peremptoriamente qualquer pagamento para tal finalidade e sequer apresentou contraproposta nesse sentido.

Ressalte-se o disposto na cláusula 5ª do TAC em referência:

CLÁUSULA 5ª: DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

1. O cumprimento, pela PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA

DE SAÚDE LTDA., dos pactos ora assumidos, não a dispensará do cumprimento de outras obrigações de fazer ou não fazer, caso não tenha havido solução substancial das irregularidades de sua responsabilidade, hipótese em que terá prosseguimento regular a presente investigação, com ou sem propositura imediata de ação civil pública, a critério exclusivo do Promotor de Justiça.

(...)

4. Este termo de ajustamento de conduta não impede ações de indenizações natureza individual daqueles que se sentiram prejudicados pela empresa Prevent Senior, bem como não ilide posterior ajuizamento por

parte do Ministério Público, ou de quer outro legitimado, de ação civil pública por dano moral e social coletivo.

2.3.4. Oitiva de (...), perante a CPI do Congresso Nacional em 22.09.2021

Os fatos foram comprovados não somente no inquérito civil, mas também na CPI instaurada no Congresso Nacional. Destaca-se a oitiva do (...), que não conseguiu rebater os fatos apurados no inquérito civil e confirmados na CPI. As justificativas do requerimento para a oitiva dele na CPI apresentam estrita relação com a investigação do *Parquet* Estadual:

> "Um dos eixos de investigação desta CPI diz respeito à aquisição e indução ao uso de medicamentos para "tratamento precoce" sem eficácia e segurança comprovada (KIT-COVID), em contraposição às medidas não medicamentosas eficazes (...) À vista disso, é preciso investigar os seguintes fatos: (...) FATO 4: Distribuição e prescrição do "kit covid" por operadoras de planos de saúde, a despeito da ausência de comprovação científica de eficácia, com anuência da ANS."

O requerimento era embasado em denúncia contra a empresa, entre as várias recebidas pela CPI e pelos demais órgãos de fiscalização:

> "Bom dia. Sou *** e te peço ajuda pra fazer chegar à CPI da Covid a denúncia de que os clientes da Prevent Senior com covid são assediados pra aceita o kit com cloroquina. Minha companheira testou positivo ontem e ao passar pela consulta o médico disse que era protocolo da empresa oferecer o kit. Ela recusou. Mais tarde, em casa, recebeu um telefonema de um funcionário insistindo em que ela aceitasse tomar o kit com cloroquina, porque era o único remédio para isso e se a doença ficasse pior, não tinha o que fazer a não ser entubar. Minha SF/21458.64525-56 (LexEdit) companheira disse novamente que não, mas no estado de fragilidade e medo em que está, ficou muito nervosa. Essa empresa insiste e assedia os pacientes com essa medicação sem eficácia. Se fazem isso com quem está em casa, imagine quem está internado com Covid. Eu não sabia quem procurar. Obrigada."

O Sr. (...) admitiu a prescrição do kit COVID por médicos e defendeu que tudo foi feito com autonomia médica, ignorando a documentação apresentada pelos Senadores e os próprios protocolos internos instituídos pela empresa e mantidos em 2021, mesmo após comprovação firme da falta de eficácia do tratamento precoce.

Negou que a hidroxicloroquina, invermectina e azitromicina tenham sido adotadas como estratégia para reduzir internações, sob o mesmo argumento da autonomia médica, se contradizendo diante de vídeos expostos na CPI, perante o depoente, mostrando a padronização dos kits:



O depoente confirmou que aumentou o quantitativo adquirido de ivermectina entre 2020 e 2021 na ordem de mais de 10 (dez) vezes em relação ao período anterior, o que põe por terra o argumento de que tais fármacos eram receitados pontualmente de acordo com o entendimento de cada médico.

Admitiu que as medicações eram encaminhadas gratuitamente aos pacientes, algo que é absolutamente incomum em hospitais privados como destacou a Senadora na ocasião da pergunta. Tampouco conseguiu rebater mensagens de grupos de *WhatsApp* de médicos expostas na CPI que comprovam a divulgação interna do protocolo institucional adotado.

Asseverou que a nota técnica, relativa a orientações do Ministério da Saúde para manuseio medicamentoso precoce de pacientes com diagnóstico da COVID-19 de setembro de 2020, provavelmente foi embasada em informações da Prevent Senior. Esse documento recomenda a utilização de hidroxicloroquina inclusive em crianças, sendo que o próprio depoente admitiu ser inadequada a sua prescrição a tal grupo de pacientes, apesar de a empresa não ter desmentido ou contestado o Ministério da Saúde na época de elaboração da referida nota.

Indagado reiteradamente se acreditava no tratamento precoce, em nenhum momento negou a sua eficácia, admitindo ser possível que os médicos continuassem prescrevendo os fármacos, a despeito das orientações da OMS e da doutrina médica consolidada no sentido de serem ineficazes e até perigosos à saúde dos pacientes.

Também assumiu que nem todos os pacientes que receberam as medicações do kit realizaram eletrocardiograma, em que pese o risco de arritmia cardíaca, e mesmo outros exames necessários ao acompanhamento dos efeitos colaterais das medicações.

Por fim, questionado pelo Senador Randolfe Rodrigues, o diretor afirmou que nunca defendeu a imunidade de rebanho. Isso contradizia vídeo gravado, em junho de 2020, e transmitido na CPI em que dizia que era bom haver mais pessoas infectadas, nos seguintes termos:

> "Se essa quinta-feira agora ela vier (sobre a curva da pandemia), realmente, com nível de óbito menor do que apareceu no país e continuarmos aí com um aumento do número de casos, a gente tem um bom indício. Por que tem um bom indício? Porque tão tendo mais pessoas contaminadas e isso é bom. Isso não pode ter conotação negativa, porque se a gente tá falando que a população precisa ficar imunizada, as pessoas precisam se contaminar. E quem tá contaminado e teve poucos sintomas e já está bem significa que está imunizado nesse momento."

Depois, quis justificar que proferiu tal fala no início da pandemia e que não tinha dados suficientes se haveria outra onda após a primeira, sendo que posteriormente não mais defendeu essa ideia. Todavia, tergiversou a pergunta formulada quanto à existência de alguma recomendação médica, em qualquer momento da pandemia, que indicasse ser positivo as pessoas se infectarem para formação de possível "imunidade de rebanho".

Ainda, tratava-se de alguém que detinha posição proeminente na empresa e participava da tomada das principais decisões, ao mesmo tempo em que considerava a imunidade por meio de infecções como solução viável e que aos médicos era imposta a realização de tratamentos questionáveis e sem comprovação científica.

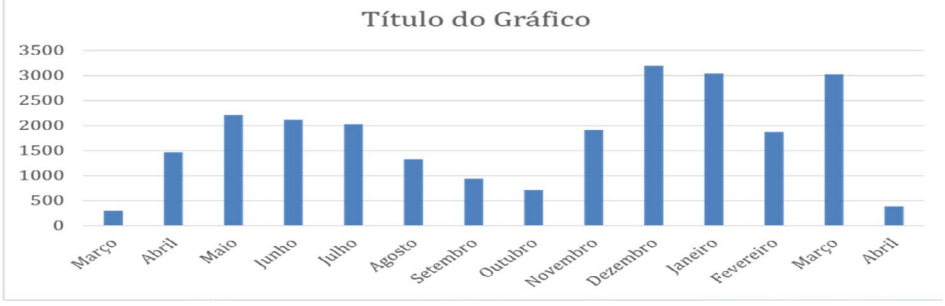
2.3.5. As entregas do KIT COVID pela empresa de logística Master Express

A empresa Master Express, instada pela força tarefa do Ministério Público da área criminal, encaminhou informações importantes para que

se tenha dimensão da quantidade de Kits encaminhados aos pacientes da Prevent.

A Master oferece serviços de logística, mormente no mercado de saúde. A relação comercial entre a Master e a Prevent teve início em novembro de 2019. Contudo, em 30.06.2020, diante da crescente demanda atrelada ao enfrentamento da COVID-19, celebrou-se um aditivo ao contrato, que se encerrou em março de 2021. A empresa em lume demonstra a grandeza da entrega do material aos clientes da Prevent:

Operação dedicada Covid - Prevent Senior			
Mês	Ano	Quantidade	Observação
Março	2020	301	Início
Abril	2020	1469	
Maio	2020	2214	
Junho	2020	2122	
Julho	2020	2030	
Agosto	2020	1331	
Setembro	2020	940	
Outubro	2020	716	
Novembro	2020	1914	
Dezembro	2020	3191	
Janeiro	2021	3041	
Fevereiro	2021	1872	
Março	2021	3026	
Abril	2021	381	Encerramento



A empresa Master apresentou planilha em Excel, que está no procedimento suso mencionado, com todas as entregas, datas, endereços e destinatários.

2.4. DA PROPOSTA DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA

Em 09.08.2022, foi realizada audiência administrativa do MPT, MPE-SP e MPF com a Prevent Senior Private Operadora de Saúde Ltda., em que se deliberou o seguinte:

> Iniciados os trabalhos, o Ministério Público Estadual (MPE) explicou o objetivo da presente reunião, que, em síntese, é

apresentar para a empresa proposta de pagamento de indenização pelo dano moral coletivo, que abrangeria os três inquéritos civis do Ministério Público do Trabalho (MPT), que são objeto do GEAF da Prevent Senior, o inquérito civil conduzido pelo MPE (Promotoria de Saúde Pública) e o inquérito civil conduzido pelo Ministério Público Federal (MPF) relativo ao suposto estudo feito pela empresa com os seres humanos sem autorização do CONEP. O MPT explicou o critério legal utilizado como parâmetro analógico para se chegar ao valor da proposta, a saber, o art. 37 da Lei n. 12.529/2011, considerando o faturamento líquido da empresa constante de balanços patrimoniais por ela apresentados e analisados em laudo pericial contábil produzido pelo MPT. O valor da proposta, portanto, seria de 940 milhões de reais, correspondente a 10% (dez por cento) do faturamento líquido da empresa nos anos de 2020 e 2021, que são aqueles nos quais ocorreram as supostas irregularidades investigadas nos inquéritos civis supramencionados. Com relação à destinação, o MPT destacou que podem ser seguidos os critérios previstos no art. 50 da resolução n. 179/17 do CNMP e na resolução n. 179/20 do CSMPT, isto é, os valores poderiam ser destinados a entidades e projetos que visem à recomposição dos bens e direitos coletivos e difusos lesados, mediante seleção e fiscalização por parte do MPT, MPE e MPF. A empresa solicitou o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para informar, nos autos do inquérito civil 004877.2021.02.000/2 do MPT, a sua resposta com relação à proposta apresenta nesta audiência e à minuta de Termo de Ajuste de Conduta que será apresentada na audiência administrativa a ser realizada no dia 11.08.2022 pelo MPT com a empresa. Esse prazo será contado do acesso pela empresa aos documentos juntados sob sigilo nos inquéritos civis do MPT, o qual ressaltou que eventualmente poderá ser mantido o sigilo de depoimentos de testemunhas que ainda trabalham em empresas do grupo econômico da Prevent Senior, o que será devidamente justificado no bojo de tais inquéritos civis. No caso desse depoimentos, o MPT poderá dar o acesso a seu conteúdo anonimizado para a empresa, isto é, sem as informações que permitem a identificação do trabalhador ou trabalhadora. A empresa solicitou o sigilo da presente proposta, o que foi deferido pelo MPT, MPE e MPF, sendo que a presente ata será juntada nos inquéritos civis como documento sigiloso. A empresa também terá acesso ao laudo pericial contábil acima mencionado. Posteriormente, pelo MPT, será avaliada a necessidade de anonimização de eventuais dados obtidos da

> Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo, caso esses documentos sejam utilizados para qualquer finalidade, requerendo desde já a empresa acesso a tais dados. Ressalte-se que, para fins de proposta de TAC, considera-se desnecessária a utilização desses dados, que poderão ser utilizados em eventuais ações civis públicas.

Foi realizada nova audiência administrativa em 11.08.2022, oportunidade em que se apresentou à requerida proposta de TAC. Em 30.09.2022, a empresa apresentou resposta. Asseriu que o valor arbitrado a título de dano moral coletivo seria muito superior a seu capital social (R$ 113.702.228,00) e que não tem condições de pagá-lo, pois colocaria em risco sua atividade empresarial. Aduziu que não tem capacidade sequer de apresentar contraproposta proporcional à recebida.

Quanto às obrigações do TAC proposto pelo MPT, formulou-se quadro comparativo das alterações pretendidas pela empresa no despacho de 20.10.2022 proferido nos inquéritos civis n. 005899.2020.02.000/2 e 004892.2021.02.000/8.

Em reunião dos integrantes do GEAF do MPT em 13.10.2022, concluiu-se que a contraproposta era inaceitável, por pretender que a assunção de obrigações de fazer e não fazer confiram quitação genérica a danos morais coletivos, inclusive apurados em procedimentos e investigações em trâmite em outros ramos do Ministério Público.

A requerida também pretendeu alterar a definição de assédio moral; limitar a vigência do TAC a dois anos; condicionar a aplicabilidade de cláusulas relativas à prevenção de transmissão de COVID-19 à não expedição de decreto do Poder Executivo; reduzir a multa para R$ 10.000,00 (dez mil reais) por obrigação descumprida, o que esvaziaria sua finalidade inibitória, tendo ainda proposto o seguinte: "Ajustada a eventual irregularidade ou apresentada justificativa, a situação não será considerada para fins de aplicação de multa.".

Pretendeu, ainda, limitar a emissão de CAT a "novos casos comprovados de Covid-19", sem assunção da obrigação de emissão para todos os casos anteriormente constatados em período agudo da pandemia. Por fim, almejou limitar a notificação obrigatória de casos ao SINAN a "colaboradores afastados pelo INSS por doença ocupacional (B91)", embora a notificação seja obrigatória em todos os casos.

Essa contraproposta é inaceitável, por absolutamente insuficiente a coibir as condutas ilícitas apuradas e a compensar os danos morais e sociais coletivos causados. Não houve, assim, a possibilidade de continuidade de negociações em âmbito extrajudicial. Diante do descumprimento da ordem jurídica pelos réus e da posição assumida de negar-se ao ajuste extrajudicial de conduta, não restou alternativa ao Órgão Ministerial senão recorrer ao Poder Judiciário.

3. DOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS

3.1. ASSÉDIO MORAL

3.1.1. Trabalho Decente e Limites ao Poder Hierárquico do Empregador. Da Caracterização do Assédio Moral

O poder hierárquico do empregador é inerente à relação empregatícia e se manifesta a partir de algumas facetas, podendo-se destacar os poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar. Para Mauricio Godinho Delgado, o poder diretivo concentra as prerrogativas do empregador na *"organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas"*(14). O poder fiscalizatório consiste no controle da prestação pessoal dos serviços, a fim de verificar se o processo produtivo estaria de acordo com as diretrizes e orientações estabelecidas. Com o poder disciplinar, o empregador poderia aplicar sanções a seu empregado após comprovar situações que caracterizem falta ou inadimplemento contratual, desde que nas hipóteses e limites legalmente previstos.

Isso significa que a subordinação jurídica pressuposta pela relação empregatícia é fonte de direitos e obrigações para ambas as partes. Entretanto, os direitos do empregador no comando e controle da prestação de serviços e na disciplina de quem os presta não são absolutos. O poder hierárquico do empregador encontra limites intransponíveis nos preceitos constitucionais e nos direitos fundamentais dos trabalhadores. O exercício desproporcional e irrazoável do poder hierárquico configura abuso de direito (art. 187, CC) e, portanto, tem natureza de ato ilícito gerador do dever de indenizar (arts. 186 e 927, CC). O empregador tem direito a organizar o funcionamento da empresa, estabelecendo regras e diretrizes de atuação para o coletivo e para cada um dos trabalhadores, mas sua conduta não poderá violar o princípio

(14) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

da boa-fé, nem ofender os fins sociais e econômicos subjacentes ao poder hierárquico.

O princípio da dignidade da pessoa humana, enquanto fundamento da República (art. 1º, III, CF/88) e epicentro axiológico do ordenamento jurídico, é a principal norma limitadora do poder hierárquico do empregador. O fundamento filosófico da dignidade da pessoa humana extrai-se do imperativo categórico kantiano, segundo o qual toda pessoa deve ser tratada como um fim em si mesma. Enquanto as coisas têm preço e admitem alguma medida de transação, a dignidade é o valor intrínseco do ser humano, representando uma condição inata, intransferível e irrenunciável. Qualquer disposição ou tratamento que resulte na coisificação do indivíduo deve ser repudiada por ofender diretamente a proteção à dignidade.

Para André de Carvalho Ramos, a normatividade do princípio da dignidade da pessoa humana pode ser compreendida a partir de duas dimensões, uma positiva e outra negativa(15). Na dimensão positiva, a dignidade obriga o Estado a promover prestações em favor do indivíduo, para assegurar-lhe condições mínimas a uma existência digna. Na dimensão negativa, a dignidade proíbe a prática de qualquer ato de discriminação odiosa e todas as formas de tortura ou tratamento cruel, desumano ou degradante. Embora a eficácia da dimensão positiva do princípio da dignidade da pessoa humana seja primordialmente vertical, sua dimensão negativa também possui eficácia horizontal e diagonal, vinculando a ação de particulares.

Como decorrência da dignidade da pessoa humana, há diversas normas constitucionais que limitam o poder hierárquico do empregador. O valor social do trabalho também é fundamento da República (art. 1º, IV, CF/88) e da ordem econômica (art. 170, *caput*, CF/88). A ordem social é baseada no primado do trabalho e na justiça social (art. 193, *caput*, CF/88). Entre os objetivos da República, há a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos ou qualquer tipo de discriminação (art. 3º, I e IV, CF/88). E a propriedade dos meios de produção somente será legítima quando respeitar sua função social (art. 5º, XXIII, c/c art. 170, III, CF/88).

Há diversos direitos fundamentais individuais que restringem a esfera de direção, controle e disciplina do empregador. Configuram abuso do

(15) RAMOS, André de Carvalho. *Curso de Direitos Humanos*. 8. ed. São Paulo, SP: Saraiva, 2021.

poder hierárquico constranger o empregado a fazer ou a não fazer algo sem amparo legal (art. 5º, I, CF/88), submetê-lo a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, CF/88) ou violar seus direitos à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem (art. 5º, X, CF/88). Ao aplicar sanções disciplinares, também deverão ser observadas as garantias fundamentais do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa (art. 5º, LIV e LV, CF/88).

O poder hierárquico do empregador é especialmente delimitado pelos direitos fundamentais sociais. No art. 6º, CF/88, são enunciados o trabalho, a saúde, a segurança e a previdência social, entre outros. Tal disposição é reforçada pelos arts. 196 e 200, II e VIII, CF/88, que conferem fundamento constitucional à proteção do meio ambiente de trabalho.

O art. 7º da CF/88 enumera diversos direitos fundamentais dos trabalhadores, sem prejuízo de outros que visem à melhoria de sua condição social. Não poderá o empregador, no exercício de seu poder hierárquico, promover dispensas arbitrárias (art. 7º, I, CF/88), reduzir ou reter dolosamente o salário de seu empregado (art. 7º, VI e X, CF/88), expô-lo a riscos ocupacionais desproporcionais (art. 7º, XXII, CF/88) e instituir critérios desiguais para admissão ou remuneração de trabalhadores (art. 7º, XXX e XXXI, CF/88).

No plano internacional, a Declaração de Filadélfia de 1944 reafirma o lema de que *"o trabalho não é uma mercadoria"* como princípio fundamental da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 (DUDH) proclama que *"Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos"* e *"devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade"* (art. 1º). No mesmo sentido, assegura que *"Ninguém sofrerá (...) ataques à sua honra e reputação"* (art. 12), o que também foi reproduzido no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos de 1966 — PIDESC (art. 17). No sistema interamericano, a dignidade da pessoa humana é tutelada pelo art. 11 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos de 1969, que veda *"ofensas ilegais à sua honra ou reputação"*.

O direito a condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho foi reconhecido pelo art. 7º do Protocolo de San Salvador de 1988, embora já tivesse sido enunciado no sistema global pelo art. 23 da DUDH. Na concretização desse direito, é preciso assegurar condições adequadas de segurança e higiene no trabalho, além de garantir aos trabalhadores que possam

seguir livremente sua vocação, dedicando-se às atividades que atendam a suas expectativas, e avançar em seu ofício, de acordo com suas qualificações, competências, probidade e tempo de serviço.

Em contraponto a este complexo de normas jurídicas que limita os poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar do empregador, privilegiando a proteção ao trabalho decente, importa traçar os contornos do que se caracteriza como assédio moral.

O assédio moral, além de ofender a dignidade da pessoa humana e violar um vasto complexo de normas constitucionais, internacionais e legais, resulta na **degradação do meio ambiente de trabalho**. A corrupção do clima organizacional, tornando-o tenso e hostil, afeta a integridade psíquica e emocional dos trabalhadores.

A proteção ao meio ambiente laboral deve ir além da dimensão estática representada pelas normas técnicas de saúde, segurança e higiene, já que o bem estar, a humanização do trabalho e a realização profissional são valores legítimos e aptos a promover um ambiente laboral hígido e sadio sob uma perspectiva dinâmica. A proteção do meio ambiente de trabalho não se restringe à preservação da incolumidade física do empregado. Há uma crescente preocupação com a saúde mental do trabalhador, a promoção de sua autodeterminação e a garantia da participação plena e efetiva de todos na sociedade, com igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Em um Estado fundado na dignidade, no valor social do trabalho e na justiça social, o bem estar físico e mental dos trabalhadores é um bem jurídico mais valioso que os interesses econômicos da empresa. A conduta da requerida de reduzir seus empregados à sua força de trabalho revela desprezo e coisificação do indivíduo, violando a sua dignidade.

Na doutrina justrabalhista, o assédio moral é conceituado como uma conduta abusiva e repetitiva que expõe o trabalhador a situações de humilhação e constrangimento, em detrimento de sua dignidade, de seus direitos da personalidade e de sua incolumidade física e psíquica, podendo culminar com a exclusão forçada da vítima da relação empregatícia(16).

Embora o assédio moral nas relações de trabalho não seja um fenômeno recente, a conscientização a respeito do tema cresceu somente nas

(16) NASCIMENTO, Sônia Aparecida Costa Mascaro. Assédio Moral no Ambiente do Trabalho. *Revista LTr*, vol. 68, n. 08, 2004.

últimas décadas, quando passou a ser objeto de estudos mais aprofundados e sistemáticos. Entre as maiores autoridades no assunto, está Marie-France Hirigoyen, que explica a dinâmica perversa dessa prática e alerta para a seriedade desse problema na modernidade.

> Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, 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. 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.(17)

O assédio moral é mais comum em relações hierarquizadas e de trato sucessivo, sobretudo quando marcadas por **autoritarismo e assimetria na dinâmica de poder**. Quando desvirtuada por atitudes antitéticas, a relação empregatícia se revela como uma forma de interação intersubjetiva propícia para o cometimento de abusos e violação de direitos caracterizadores de assédio moral. Por isso, a organização deve envidar esforços para proporcionar condições dignas de trabalho a seus empregados, pois o assédio moral é um risco concreto e grave.

O assédio degrada o ambiente de trabalho e todos que nele estão inseridos experimentam prejuízos emocionais severos. Em muitos casos, a vítima da conduta assediadora decide dissolver o vínculo jurídico com o empregador para encerrar o padrão de violência psicológica. Mesmo assim, os transtornos psiquiátricos podem persegui-la por um longo período. Em

(17) HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral:* A Violência Perversa no Cotidiano. 3. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

situações mais graves, o assédio moral pode resultar em incapacidade laborativa, ou mesmo contribuir para o cometimento de suicídio pelo trabalhador. Para André Luiz de Souza Aguiar, o assédio moral é *"um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho"*(18).

Há múltiplas formas de configuração do assédio moral nas relações de trabalho: humilhações, constrangimentos, exposições ao ridículo, menosprezo, inferiorização, rebaixamento, ofensas, xingamentos e agressões verbais, intimidações, **rigor ou supervisão excessivos**, críticas cegas, **empobrecimento de tarefas**, **sonegação de informações indispensáveis à realização das funções, exigência de prazos exíguos e insuficientes**, perseguições, **imposição de funções alheias ao contrato de trabalho**, retaliações, atribuição de serviços incompatíveis com a competência do trabalhador, ameaças de demissão ou transferência, **cobrança de metas excessivas ou inatingíveis**, sanções vexatórias, atribuição de apelidos depreciativos ou discriminatórios, coação e **pressão psicológica**, isolamento forçado e ostracismo, avaliações errôneas da qualidade do serviço, dramatização de erros e desvalorização de resultados, entre outras formas de violência física, moral e psicológica contra os trabalhadores.

O assédio moral nas relações de trabalho se traduz em comportamentos antiéticos e abusivos do empregador, cuja finalidade ou efeito é atacar a autoestima do trabalhador, minando suas perspectivas profissionais e colocando em risco a continuidade do vínculo jurídico.

As lesões causadas pelo assédio moral transcendem a esfera psicológica, uma vez que as agressões podem acarretar danos emocionais de tal intensidade que repercutam na incolumidade física do trabalhador e, até mesmo, refletir em sua vida privada, afetando a dinâmica familiar e comunitária da vítima, como bem explica Márcia Guedes:

> 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

(18) AGUIAR, André Luiz de Souza. *Assédio Moral:* o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

> 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 dores 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 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.(19)

O assédio moral cria, no ambiente de trabalho, um terror psicológico capaz de incutir no empregado vitimado uma sensação de descrédito de si próprio, podendo levá-lo ao isolamento e ao comprometimento de sua saúde física e mental. O assédio moral é amplamente considerado como um fator de risco psicossocial, de modo que os transtornos mentais e comportamentais decorrentes dessa conduta abusiva do empregador devem ser tratados como doenças do trabalho, equiparadas a acidentes de trabalho, na forma do art. 20, da Lei n. 8.213/1991, sendo aptos a conduzir à incapacidade laborativa temporária ou permanente.

A vítima do assédio moral tem direito constitucionalmente assegurado à reparação, tanto material, quanto moral, do dano suportado (art. 5º, V e

(19) GUEDES, Márcia Novaes. *Terror Psicológico no Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

X, CF/88). Entretanto, nem sempre essas ofensas e humilhações ficarão circunscritas à dimensão interpessoal. O assédio moral organizacional é uma violação aos direitos da coletividade que se manifesta pelo estabelecimento de um modelo de gestão por estresse, visando à maximização dos lucros.

O assédio moral organizacional pode ser definido como *"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 e metas da administração, por meio de ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos"*(20).

São elementos caracterizadores do assédio moral organizacional a) a conduta abusiva (especialmente o abuso do poder diretivo); b) a prática reiterada ou sistemática; c) o direcionamento inespecífico (ausência de pessoalidade); d) e as finalidades de submissão do empregado às regras organizacionais, de produtividade e de controle de sua subjetividade.

As pressões, humilhações e constrangimentos são explorados por lideranças autoritárias e arbitrárias para **aumentar a produtividade de seus subordinados e diminuir os custos de mão de obra do empreendimento**. Diversas técnicas são implementadas para incutir um clima de temor da exposição ao ridículo e da perda do posto de trabalho. Os trabalhadores são forçados a tentar produzir muito além de suas reais possibilidades e a se calar diante das reiteradas agressões. Isso enseja fenômenos definidos pela literatura especializada como competição predatória e pacto de tolerância e silêncio, que evidenciam a degradação do ambiente laboral.

Há uma gestão por injúria, por estresse ou por medo, sendo alinhada pela captura da subjetividade do trabalhador, condicionando sua permanência no emprego à total submissão aos interesses do empregador.

No assédio moral coletivo, não há necessariamente a figura de um agressor personalizado, pois se trata de um modelo de gestão imposto, aceito ou tolerado pela alta administração da organização. Portanto, o assédio moral organizacional pode recair sobre determinados setores ou mesmo se projetar em toda a estrutura empresarial, atingindo uma coletividade de trabalhadores. Por essa razão, **a doutrina entende ser dispensável a comprovação de dano**

(20) ARAÚJO, Adriane Reis de. Assédio Moral Organizacional. São Paulo, SP: LTr. 2012.

físico ou psíquico das vítimas, bastando a caracterização das reiteradas condutas violadoras dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A possibilidade de identificar a autoria de certos comportamentos abusivos não afasta a natureza coletiva do assédio moral organizacional, ofensa de natureza transindividual e causada por uma ação deliberada, comissiva ou omissiva, dos verdadeiros responsáveis pela condução dos negócios.

No presente caso, as práticas caracterizadoras de assédio moral organizacional pelos réus foram demonstradas pelas provas mencionadas nos itens anteriores. O uso desvirtuado do poder de gestão propiciou a desestabilização do ambiente laboral, sendo inegável a configuração do assédio moral.

A própria requerida reconheceu, no TAC firmado perante o Ministério Público Estadual em 22.10.2021, a ilegalidade da sua conduta de exigir a observância de protocolo interno ou de orientações feitas por quaisquer canais de comunicação (inclusive via *WhatsApp*) relacionados à prescrição do 'kit COVID" ou de tratamentos experimentais (Cláusula 3), admitindo, ainda, o reiterado desrespeito à autonomia médica. Isso demonstra a existência do assédio moral organizacional, sendo que sequer havia canal de denúncias institucionalizado para o recebimento de reclamações dos trabalhadores (Cláusulas 5 e 7).

Diante de tal cenário, requer o MPT a condenação da requerida nas obrigações ao final listadas, em especial na de se abster de submeter, permitir, ou tolerar que seus trabalhadores sejam expostos direita ou indiretamente a situações caraterizadoras de assédio moral.

3.1.2. Da Prevenção e Combate ao Assédio Moral nas Relações de Trabalho

No ordenamento jurídico brasileiro, há disposições que garantem às vítimas de assédio moral nas relações de trabalho a reparação de seus direitos. No plano individual, as lides são compostas por mera compensação pecuniária, já que os direitos violados não admitem recomposição in natura. Essa medida é insuficiente quando as arbitrariedades transcendem a dimensão individual e passam a ofender os interesses de toda a coletividade.

Neste caso, a vítima da conduta assediadora carece de legitimidade para pleitear tutela inibitória, de modo que somente seus substitutos processuais, na qualidade de legitimados coletivos, poderão pedir a imposição judicial de obrigações de fazer e não fazer em face do réu.

A experiência demonstra que a simples condenação ao pagamento de indenizações por danos morais aos ofendidos em demandas individuais não surte efeitos satisfatórios na prevenção e na repressão dessas violações no ambiente laboral, especialmente quando implantadas pela organização como um modelo de gestão por estresse. É imprescindível a prestação da atividade jurisdicional, pois somente a tutela específica permitirá a real e concreta implementação de mecanismos de proteção coletiva que assegurem um meio ambiente laboral hígido e seguro, isento de abusos e com condições de trabalho justas, equitativas e favoráveis.

Uma vez constatada uma dinâmica de trabalho hostil e prejudicial ao pleno desenvolvimento da personalidade dos trabalhadores, torna-se exigível do empregador a adoção de um conjunto integrado e efetivo de medidas de proteção coletiva.

Incumbe ao responsável elaborar regulamentos empresariais que repudiem o assédio moral, a discriminação e outras condutas ilegais que atentam contra a dignidade dos trabalhadores, em geral na forma de um Código de Ética. Tais documentos devem auxiliar na identificação das condutas inadequadas no ambiente de trabalho, orientando o comportamento dos empregados a partir de exemplos práticos e linguagem acessível. Os trabalhadores devem ser treinados periodicamente para preservar uma cultura de respeito mútuo e harmonia profissional. Todos os prepostos que tenham qualquer subordinado, independentemente da natureza do vínculo jurídico, devem passar por treinamento para garantir que suas funções não serão exercidas com excessos.

Entretanto, as normas internas e as ações de treinamento se tornam inócuas quando desacompanhadas de outros mecanismos próprios para a promoção da integridade corporativa e o controle de desvios éticos. Tais medidas precisam ser articuladas com ouvidorias ou canais confidenciais que centralizem o recebimento de denúncias, bem como a instituição de órgãos ou instâncias de controle incumbidos de apurar internamente as irregularidades reportadas de modo célere, imparcial e sigiloso. Esse serviço pode ser prestado por empresas especializadas, que devem ter boa reputação no mercado de auditoria e *compliance*. Porém, tais funções podem ser desempenhadas por pessoal interno, desde que passe por capacitação, regularmente renovada por cursos de reciclagem e atualização, e seja investido da autonomia necessária para conduzir suas investigações com isenção, a fim de viabilizar a efetiva punição dos responsáveis.

Os procedimentos de apuração interna devem ser sigilosos, mas a pessoa denunciada deve ter a oportunidade, ao final, de expor sua versão dos fatos e apresentar defesa. As obrigações do empregador não se encerram com a investigação e a punição dos agentes. Quando constatada a culpa e aplicada penalidade diversa da dispensa, o empregador deve acompanhar o comportamento do denunciado, para garantir que não incorrerá novamente em abusos. Em todos os casos, o empregador deverá prestar assistência à vítima da conduta assediadora ou discriminatória, responsabilizando-se por eventuais despesas decorrentes das lesões físicas e psicológicas decorrentes direta ou indiretamente do evento danoso.

As obrigações de fazer e não fazer supracitadas não esgotam os meios de prevenção e combate ao assédio moral nas relações de trabalho. A depender da gravidade do caso e do porte da empresa responsável, outras ferramentas adicionais poderão ser implementadas, como a realização de campanhas anuais ou semestrais, para intensificar a conscientização dos trabalhadores, e o desenvolvimento de pesquisas de clima organizacional para levantar questões sensíveis e prioritárias no ambiente laboral e subsidiar as próximas ações de treinamento.

As medidas coletivas de proteção se traduzem em tutela específica dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Mesmo havendo lesão a indivíduos determinados ou determináveis, a tutela dos interesses transindividuais tem natureza indivisível. Não há como assegurar um ambiente de trabalho hígido e seguro apenas para parte dos substituídos, por se tratar de interesse uno e incindível. A degradação do meio ambiente laboral, necessariamente, afetará todos os trabalhadores inseridos no contexto de violações.

No presente feito, ficou constatado que a requerida, a despeito de ser uma das maiores redes hospitalares e de planos de saúde do país, não adota, e jamais adotou, medidas efetivas para prevenir e reprimir o assédio moral em seus estabelecimentos. Ao contrário, as investigações demonstraram que as providências tomadas pela empresa são meras formalidades, sem qualquer repercussão prática, e visam perpetuar um modelo de gestão que viola direitos dos trabalhadores de maneira sistemática, o que justifica a concessão de tutela específica.

3.2. DO MEIO AMBIENTE LABORAL

3.2.2. Do Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Sadio, Seguro e Equilibrado

3.2.1.1. Da Proteção Internacional

No plano internacional, as garantias trabalhistas mínimas integram a Teoria dos Direitos Humanos, que consubstanciam uma gama de posições jurídicas necessárias à consagração da dignidade humana. A DUDH, com força de direito costumeiro internacional (*jus cogens*), estabelece que "Toda pessoa tem direito à vida, à liberdade e à segurança pessoal" (art. 3º).

O PIDESC, ratificado pelo Brasil, prevê "*o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis*"(21), que assegurem especialmente "condições de trabalho seguras e higiênicas"(22), bem como o "direito de toda pessoa de *desfrutar o mais elevado nível de saúde física e mental*", com "a melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente"(23).

O Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Organização das Nações Unidas, ao elaborar o Comentário Geral n. 14, sobre o direito ao desfrute do mais alto nível possível de saúde, em 2000, afirmou, no parágrafo 15 que o art. 12.2, "b" abrange "a adoção de medidas preventivas com relação aos acidentes de trabalho e doenças profissionais; (...) a prevenção e redução da exposição da população a substâncias nocivas, tais como radiações e substâncias químicas nocivas e outros fatores ambientais prejudiciais que afetem direta ou indiretamente a saúde dos seres humanos. Além disso, a higiene do trabalho pretende reduzir ao mínimo, na medida do que seja razoavelmente viável, as causas dos perigos para a saúde resultantes do meio ambiente do trabalho"(24).

Consoante a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da OIT, adotada em 1998 e alterada em 2022, há dez Convenções Fundamentais, que devem ser cumpridas por todos os países-membros, independentemente de as terem ou não ratificado. Trata- se de cinco temas

(21) Art. 7º, *caput*.

(22) Art. 7º, *"b"*.

(23) Art. 12, 2, *"b"*.

(24) Disponível em: https://www2.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/0/Coment%C3%A1rios%20Gerais%20da%20ONU.pdf. Acesso em: 12 jan. 2024.

essenciais da OIT, isto é: liberdade sindical e efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva (Convenções n. 87 e 98); eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório (Convenções ns. 29 e 105); efetiva abolição do trabalho infantil (Convenções ns. 138 e 182); eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções ns. 100 e 111); e ambiente de trabalho seguro e saudável (Convenções ns. 155, sobre segurança e saúde dos trabalhadores, e 187, sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho).

A Convenção n. 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, determina 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 (art. 4º); (...) levar em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes (art. 11, 'b')."

Conforme a referida norma internacional, o ambiente de trabalho deve ser adaptado na medida do possível ao trabalhador, e não o contrário (art. 16): "*Deverá ser exigido dos empregadores que, à 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 envolvam risco algum para a segurança e saúde dos trabalhadores*."

A Convenção n. 161 sobre Serviços de Saúde no Trabalho, ratificada pelo Brasil (Decreto Legislativo n. 86/1989), prevê que todo país-membro se compromete a instituir, de forma progressiva, serviços de saúde laboral para os trabalhadores, independentemente do ramo de atividade.

Ao tratar de meio ambiente — inclusive do trabalho —, prevalece o princípio da prevenção, já que os danos eventualmente causados geralmente são irreversíveis. Esse "megaprincípio" está contido em todos os princípios da Declaração do Rio de Janeiro sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento (ECO 92), como exemplifica o n. 4: "*a proteção ambiental deve ser parte integrante do processo de desenvolvimento*".

O direito a um meio ambiente do trabalho sadio, seguro e equilibrado constitui um direito humano do cidadão trabalhador e, portanto, universal, indisponível, inviolável, imprescritível, inalienável e irrenunciável.

No sistema interamericano de proteção dos direitos humanos, o Protocolo de San Salvador prevê o direito à saúde (art. 10) e ao meio ambiente sadio (art. 11), bem como o direito humano do trabalhador a "condições justas, equitativas e satisfatórias de trabalho" (art. 7º), nelas inseridas a segurança e higiene no trabalho (alínea "e").

Na Opinião Consultiva OC-18/03, de 17.09.2003, a Corte Interamericana afirmou que **há direitos cuja importância é fundamental e, portanto, são aplicáveis a todos os trabalhadores**: proibição do trabalho forçado ou obrigatório; proibição e abolição do trabalho infantil; as atenções especiais para a mulher trabalhadora e os **direitos correspondentes a**: associação e liberdade sindical, negociação coletiva, salário justo por trabalho realizado, assistência social, garantias judiciais e administrativas, **duração de jornada razoável e em condições de trabalho adequadas (segurança e higiene)**, descanso e indenização (parágrafo 157)[25]. A Corte afirmou o princípio da inalienabilidade de tais direitos, dos quais são titulares todos os trabalhadores.[26]

Na sentença de 15.07.2020 no "Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares *Vs*. Brasil", a Corte Interamericana afirmou que "o direito a condições equitativas e satisfatórias que garantam a segurança, a saúde e a higiene no trabalho é um direito protegido pelo art. 26 da Convenção" (parágrafo 155). Ademais, "o direito a condições equitativas e satisfatórias de trabalho se aplica a toda pessoa, sem diferença de sexo, idade ou setor em que desempenhe suas atividades, inclusive quando se trate de trabalho informal" (parágrafo 167). Todo

(25) CORTE IDH. *Opinión Consultiva OC-18/03*. Disponível em:https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2003/2351.pdf. Acesso em: 08 out. 2023.

(26) A aplicação da Opinião Consultiva OC-18/03 em integração ao ordenamento jurídico brasileiro é devida, por se tratar da interpretação autêntica de normas do sistema interamericano que devem ser cumpridas por todos os Estados-membros da OEA, entre eles o Brasil, como a Carta da OEA e a Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, ao lado do Pacto de São José da Costa Rica e do Protocolo de San Salvador, ambos ratificados pelo Brasil (Decreto n. 678/1992, Decreto Legislativo n. 56/1995 e Decreto n. 3.321/1999).

trabalhador, independentemente da natureza jurídica da relação que possui com o tomador de serviços, tem direito à segurança e saúde no trabalho(27).

Na Opinião Consultiva OC-23/17, de 15.11.2017, a Corte Interamericana afirmou que o direito a um meio ambiente saudável está consagrado no art. 11 do Protocolo de San Salvador e entre os direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais protegidos pelo art. 26 da Convenção Americana. Asseverou que os Estados devem agir de acordo com o princípio da precaução para proteger o direito à vida e à integridade pessoal, contra possíveis danos graves ou irreversíveis ao meio ambiente, mesmo na ausência de certeza científica(28).

O E. STF reconheceu a hierarquia normativa mínima da supralegalidade dos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, consoante decisão de seu órgão plenário de 03.12.2008 (HC 87.585/TO e RE 466.343/SP).

O Poder Judiciário nacional, inclusive os juízes de primeira instância, tem a obrigação jurídica de garantir a aplicação dos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, inclusive *ex officio*, por serem agentes estatais vinculados às normas de Direito Internacional dos Direitos Humanos, sob pena de responsabilização internacional do Estado brasileiro. Essa obrigação decorre do art. 5º, § 2º, da CF/88, bem como de tratados internacionais ratificados pelo Brasil (art. 2.2 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966; arts. 1º e 2º da Convenção Americana; e art. 2º do Protocolo de San Salvador). Tal entendimento, inclusive, já foi consagrado pelo E. STF e pela Corte Interamericana, cuja jurisdição foi reconhecida pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo 89, de 1998.

Destaca-se a Recomendação n. 123, de 07.01.2022, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), dirigida aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro para

(27) CORTE IDH. *Caso Empregados da Fábrica de Fogos de Santo Antônio de Jesus e seus Familiares Vs. Brasil*. Sentença de 15 de julho de 2020. Exceções Preliminares, Mérito, Reparações e Custas. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_407_por.pdf. Acesso em: 08 out. 2023.

(28) CORTE IDH. *Opinión Consultiva OC-23/17 de 15 de noviembre de 2017 solicitada por la República de Colombia.* Medio Ambiente y Derechos Humanos. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_23_esp.pdf. Acesso em: 08 out. 2023.

a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos[29].

O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) também aprovou a Recomendação n. 96, de 28.02.2023, por meio da qual "recomenda aos ramos e às unidades do Ministério Público a observância dos tratados, convenções e protocolos internacionais de direitos humanos, das recomendações da Comissão Interamericana de Direitos Humanos e da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos" (art. 1º)[30].

3.2.2.2. Da Proteção do Direito Pátrio

A Constituição da República, na linha do direito internacional, consagrou como fundamento do Estado a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV), e como objetivos a construção de uma sociedade justa, a redução das desigualdades sociais e 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, observadas a função social da propriedade e a defesa do meio ambiente (art. 170).

A valorização do trabalho humano está condicionada ao respeito às normas de saúde e segurança do trabalho, razão pela qual o trabalho seguro, hígido e saudável, mais do que um princípio, é um dever de todo e qualquer empregador. O trabalho, a saúde e a segurança são direitos sociais assegurados no art. 6º da CF/88.

O direito à saúde é consequência indissociável do direito à vida, assegurado a toda e qualquer pessoa, inclusive a todos os trabalhadores (art. 5º, *caput*). Destaca-se o art. 196 da Constituição: "*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*".

O art. 7º, XXII, da CF/88, dispõe que o trabalhador tem direito à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde,

---

(29) CNJ. *Recomendação n. 123, de 7 de janeiro de 2022.* Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/files/original1519352022011161dda007f35ef.pdf. Acesso em: 08 out. 2023.

(30) CNMP. *Recomendação n. 96, de 28 de fevereiro de 2023*. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Recomendacoes/Recomendao-n-96---2023.pdf. Acesso em: 08 out. 2023.

higiene e segurança". Em seu art. 225, dispõe a Constituição 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.

O art. 200, VIII, da CF/88, determina que ao Sistema Único de Saúde cabe a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. O Texto Constitucional define o meio ambiente laboral como espécie de meio ambiente. Também estipulou ser incumbência do Poder Público controlar a produção, a comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco para a vida, a qualidade de vida e o meio ambiente (art. 225, § 1º, V, da CF/88).

O meio ambiente do trabalho, direito eminentemente difuso, envolve "o local de trabalho, os instrumentos de trabalho, o modo de execução de tarefas e a maneira como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho"(31).

A ordem econômica, por sua vez, funda-se na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, assegurada 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 (art. 170 da CF/88). No meio rural, o atendimento à função social da propriedade somente se dá com a "observância das disposições que regulam as relações de trabalho" (art. 186, inciso III, da CF/88).

De outra parte, a Constituição consagrou o princípio da função socioambiental da propriedade privada (arts. 5º, inciso XXIII, e 170, inciso III, da CF/88), a qual deve ser utilizada para promover as finalidades da ordem jurídica, inclusive mediante condutas positivas.

A normatividade decorrente da Constituição, considerada em sua totalidade (arts. 1º, inciso IV; 5º, inciso XXIII; 7º, inciso XXII; 100, inciso VIII; 170, *caput*, incisos III e VI; 196 e 225), aponta para a necessidade de real proteção da saúde do trabalhador, com a efetiva redução dos riscos afetos ao meio ambiente laboral. Isso vincula as condutas dos agentes privados e públicos, para que seja efetivamente garantida a existência de um ambiente

(31) MELO. Raimundo Simão de. *Direito Ambiental do Trabalho e Saúde do Trabalhador.* 5. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 29.

de trabalho saudável e adequado, inclusive e sobretudo mediante comportamentos ativos. O direito fundamental do trabalhador à saúde corresponde ao dever fundamental do empregador de satisfação de tal direito.

No Direito Ambiental (incluindo-se o meio ambiente do trabalho), vigoram os princípios da precaução, da prevenção e do poluidor-pagador. O princípio da precaução busca o afastamento do perigo, objetivando a proteção contra o risco e a análise do eventual ato danoso no conjunto das atividades(32). O princípio da prevenção diz respeito à existência de conhecimento científico sobre a possibilidade de ocorrência de um dano quando da realização de dada atividade e está expresso no art. 7º, XXII, da CF/88.

O princípio do poluidor-pagador diz respeito à responsabilidade do poluidor em recuperar o recurso natural ou, em caso de impossibilidade de fazê-lo, de indenizar o dano. A **Lei n. 6.938/81**, que trata da **Política Nacional do Meio Ambiente**, define poluição e poluidor 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;

Como desdobramento do princípio do poluidor-pagador, há a responsabilidade objetiva em caso de dano. O art. 932 do Código Civil prevê que

(32) Encontra-se previsto na Declaração do Rio sobre Meio Ambiente e Desenvolvimento — Rio-92, que preconiza que "Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental".

o empregador é responsável pela reparação civil de seus empregados no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele.

Conforme a tese de repercussão n. 932 do STF, o art. 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o art. 7º, XXVIII, da CF/88, sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade.

A Lei n. 8.080/90 estabelece conceitos básicos sobre a saúde:

> Art. 2º. A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.
>
> § 1º O dever do Estado de garantir a saúde consiste na formulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos e no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.
>
> § 2º O dever do Estado não exclui o das pessoas, da família, das empresas e da sociedade.
>
> Art. 3º. A saúde tem como fatores determinantes e condicionantes, entre outros, a alimentação, a moradia, o saneamento básico, o meio ambiente, o trabalho, a renda, a educação, o transporte, o lazer e o acesso aos bens e serviços essenciais; os níveis de saúde da população expressam a organização social e econômica do País.

A Consolidação das Leis do Trabalho — CLT destinou capítulo próprio à segurança e medicina do trabalho (Capítulo V – arts. 154 a 201), com disposições gerais de proteção e prevenção dos riscos ambientais, em cumprimento ao comando constitucional, destacando-se o art. 157, que contempla as obrigações dos empregadores, especialmente a de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

O art. 200 da CLT, em consonância com o art. 7º, inciso XXII, da CF, delegou competência normativa ao Ministério do Trabalho para estabelecer disposições complementares às normas de saúde e segurança laboral,

tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho. Em cumprimento ao comando legal, foram expedidas as Normas Regulamentadoras (NRs) relativas à saúde e segurança do trabalho. Essas normas são de importância crucial, já que estabelecem condutas em benefício da saúde, do bem-estar e da segurança do trabalhador.

Assim, as normas internacionais, a Carta Magna, a legislação infraconstitucional e sua regulamentação são uníssonas em prestigiar a saúde, a segurança e o meio ambiente do trabalho.

É absolutamente inócua a existência de todo esse aparato, inclusive com normas de grandeza constitucional e de proteção aos direitos humanos, sem concretização na prática, preservando a vida e saúde no local de trabalho. O trabalho seguro é obrigação exigível de todo empregador, público ou privado, pois corresponde a direitos fundamentais de que são titulares cada trabalhador e, ao mesmo tempo, toda a coletividade exposta a riscos.

A saúde do trabalhador é premissa indispensável à efetivação dos demais direitos referentes à vida, lazer, cultura, dignidade, respeito, liberdade e convivência familiar e comunitária.

3.2.2. Da Crise Sanitária de COVID-19 no Brasil e no Mundo

É fato público e notório que o Brasil e o mundo atravessam talvez a maior epidemia de saúde da história, em face da disseminação do novo coronavírus (SARS-CoV-2), atingindo todos os países, infectando milhares de pessoas diariamente e causando a morte de milhões.

Contabilizam-se mundialmente, até 31.12.2023, mais de 773 milhões de infectados (773.819.856) e 7.010.568 mortes[33]. Além do impacto que esses números causam em termos absolutos, também impressionou a velocidade de propagação da doença e o crescimento exponencial do número de infectados nos anos de 2020 e 2021.

A pandemia de COVID-19 causou efeitos avassaladores em todo o mundo, com mortes precoces, superlotação em hospitais, escassez de respiradores, sem dizer o notório impacto econômico, a despeito das medidas tomadas nos âmbitos nacionais e locais.

(33) Disponível em: https://covid19.who.int/. Acesso em: 12 jan. 2024.

No Brasil, são 38.230.814 casos confirmados e 708.739 mortes, e em São Paulo, são 6.763.310 casos confirmados e 182.254 óbitos (em 06.01.2024)[34].

Em 05.05.2023, foi declarado o fim da COVID-19 como emergência de saúde de importância internacional pelo diretor-geral da OMS, mas isso não significa o fim da doença e, sequer, que o novo coronavírus deixou de ser uma ameaça global. A alteração do *status* deu-se pela redução das hospitalizações e internações em unidades de terapia intensiva relacionadas à doença, bem como pelo desenvolvimento de vacinas capazes de oferecer cobertura imunológica à população e reduzir a gravidade dos adoecimentos.

No entanto, a COVID-19 mata uma pessoa no planeta a cada três minutos. Continuam ocorrendo internações e óbitos. Conforme o Boletim Epidemiológico Especial da COVID-19 n. 151 do Ministério da Saúde[35], em maio de 2023, foram registrados 137.945 casos e 1.458 óbitos.

O decreto da OMS significa que, no momento atual, a COVID-19 é um problema de saúde estabelecido e contínuo, embora não seja mais uma emergência global. Cada país deve lidar com a COVID-19 como faz com as demais doenças infecciosas. A doença causada pelo Sars-Cov- 2 ainda se mantém em disseminação global, afeta vários continentes e mantém um surto com transmissão sustentada, tendo ainda impacto relevante no número de mortes e hospitalizações.

Após a declaração da OMS do fim da emergência de saúde de importância internacional, o Ministério da Saúde emitiu a Nota Técnica n. 37/2023-CGVD/DPNI/SVSA/MS[36], que reforça a necessidade de manutenção das ações de vigilância epidemiológica da COVID-19 no Brasil, bem como das "*medidas de prevenção e controle com medidas farmacológicas (vacinação) e não farmacológicas que contribuem para a diminuição da transmissão do vírus, principalmente para a proteção das pessoas em maior risco de progressão para doença grave*".

---

(34) Disponível em: https://covid.saude.gov.br/. Acesso em: 12 jan. 2024

(35) MINISTÉRIO DA SAÚDE. Boletim Epidemiológico Especial – Doença pelo Novo Coronavírus – COVID-19. Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/boletins/epidemiologicos/covid-19/2023/boletim-epidemiologico-no-151-boletim-coe-coronavirus/view. Acesso em: 05 ago. 2023.

(36) Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/notas-tecnicas/2023/nota-tecnica-no-37-2023- cgvdi-dpni-svsa-ms/view. Acesso em: 05 ago. 2023.

A redução dos registros dos casos de COVID-19[37] não implica eliminação automática dos riscos em relação aos quais os trabalhadores de todas as funções ainda estão expostos no ambiente hospitalar, nem a eliminação automática dos riscos aos pacientes e contactantes.

A transmissão ainda é comunitária, isto é, entre pessoas sem que seja possível identificar a fonte de exposição ao vírus, e há um elevado risco para grupos de trabalhadores que têm contato próximo entre si, com o público em geral e, inclusive, com pessoas infectadas pelo Sars-Cov-2.

Conforme a ANVISA (NOTA TÉCNICA GVIMS/GGTES/ANVISA N. 04/2020), a transmissão do vírus "*ocorre por meio de gotículas respiratórias (expelidas durante a fala, tosse ou espirro) e também pelo contato direto com pessoas infectadas ou indireto por meio das mãos, objetos ou superfícies contaminadas, de forma semelhante com que outros patógenos respiratórios se espalham*".

Em julho de 2020, a OMS reconheceu a transmissão da COVID-19 também por aerossóis (gotículas com menos de 5 mícrons de diâmetro), ou seja, pelo ar, em carta aberta publicada no periódico científico *Clinical Infectious Diseases*, no qual 239 especialistas de 32 países apontaram indícios de que partículas menores do vírus exaladas e flutuantes podem infectar indivíduos que as inalam.

Os aerossóis são menores e contêm menor carga viral comparativamente às gotículas, mas são mais leves e, por isso, podem permanecer por horas em suspensão no ar. Benedetta Allegranzi, da Unidade Global de Prevenção de Infecções da OMS, afirmou que estudos encontraram RNA do vírus Sars-Cov-2 em amostras de ar por um período entre 3 e 16 horas[38][39].

A OMS[40] reconheceu que a transmissão do novo coronavírus ocorre pelo ar, pois "os aerossóis permanecem suspensos no ar ou viajam a mais de um metro".

---

(37) Conforme o Boletim Epidemiológico Especial da COVID-19 n. 149, em fevereiro de 2023 foram notificados 228.356 casos e 2.013 óbitos. Por sua vez, o Boletim Epidemiológico Especial da COVID-19 n. 153 informa que, em julho de 2023, foram registrados 45.755 casos e 635 óbitos.

(38) Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332293/WHO-2019-nCov-IPC_Masks-2020.4-por.pdf.

(39) Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332293/WHO-2019-nCov-IPC_Masks-2020.4-por.pdf.

(40) Disponível em: https://www.who.int/news-room/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19-how-is-it-transmitted.

Um agravante para a maior proliferação é que grande parte dos infectados (estima-se 60-80%) pela COVID-19 é assintomática ou oligossintomática, isto é, sem sintomas ou com sintomas leves. Pessoas nessas condições são infectantes sem sequer imaginar que estão disseminando o vírus. Ademais, a duração do período de incubação, isto é, o tempo entre a infecção e o aparecimento de sintomas, pode variar de 1 a 14 dias.

Qualquer pessoa que mantenha contato próximo com alguém infectado pelo novo coronavírus, sintomático ou não, está exposta ao risco de contrair a infecção respiratória aguda característica da enfermidade. Por essa razão, é imprescindível a adoção de medidas de prevenção para eliminar ou reduzir a possibilidade de transmissão e infecção da doença.

A eclosão dos graves problemas de saúde ocasionados pela transmissão do vírus, reconhecida como pandemia e emergência em saúde pública de importância internacional, deu- se inicialmente em países do hemisfério norte, no segundo semestre de 2019. No início de 2020, já se sabia que o Brasil seria atingido e já eram conhecidas muitas medidas eficazes para a contenção da disseminação do vírus.

Basta lembrar as imagens da China de pessoas que trabalhavam com pacientes todas paramentadas de equipamentos de proteção, além de muitos equipamentos de proteção coletiva (barreiras físicas) para conter a disseminação do vírus.

A par do arcabouço jurídico de proteção à saúde e segurança no trabalho, no contexto da pandemia de COVID-19, em 30.01.2020, a OMS declarou que o surto da doença constituía Emergência em Saúde Pública e Pandemia de Importância Internacional.

Diante disso, o Ministério da Saúde, no Brasil, expediu a Portaria n. 188/GM/MS, de 04.02.2020, declarando Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (ESPIN), em decorrência da Infecção Humana pelo novo Coronavírus (COVID-19).

O Senado Federal editou o Decreto Legislativo n. 6/2020, reconhecendo, para os fins do art. 65 da Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000, o estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República, encaminhada pela Mensagem n. 93, de 18.03.2020. A Portaria – MS n. 454, de 20.03.2020, declarou, em todo o território nacional, o estado de transmissão comunitária do novo coronavírus e adotou o

critério de isolamento domiciliar da pessoa com sintomas, e daqueles que habitem o mesmo local, como medida a conter a transmissão da COVID-19 (art. 1º).

Também foi editada a Lei Federal n. 13.979, de 06.02.2020, que estabeleceu medidas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da COVID-19, garantindo "*o pleno respeito à dignidade, aos direitos humanos e às liberdades fundamentais das pessoas*"(41), o que resguarda o direito à saúde dos trabalhadores(42), como não poderia deixar de ser.

Foi editado o Decreto Federal n. 10.282, de 20.03.2020, regulamentando a sobredita lei, para definir os serviços públicos e atividades essenciais cujo funcionamento estaria resguardado pelo interesse social, dentre os quais a *"assistência à saúde, incluídos os serviços médicos e hospitalares; e atividades de segurança pública e privada"*(43).

Em 08.07.2020, foi publicada a Lei n. 14.023/2020, que acrescentou o art. 3º-J na Lei n. 13.979/2020, determinando que "*Durante a emergência de saúde pública decorrente do coronavírus* ***responsável pelo surto de 2019****, o poder público e os* ***empregadores ou contratantes adotarão, imediatamente, medidas para preservar a saúde e a vida de todos os profissionais considerados essenciais ao controle de doenças e à manutenção da ordem pública***".

Tal Lei reconhece como trabalhadores essenciais os que prestam serviços na assistência à saúde determinando, por consequência, a obrigatoriedade de fornecimento, pelos empregadores, de equipamentos de proteção individual (§ 2º), e, ainda, que os trabalhadores teriam prioridade para testes de diagnóstico da COVD-19 e deveriam ser testados e tempestivamente tratados e orientados sobre sua condição de saúde e sobre sua aptidão de retornar ao trabalho (§ 3º).

Foram expressamente previstas as atividades de: médicos; enfermeiros; fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, fonoaudiólogos e profissionais envolvidos nos processos de habilitação e reabilitação; psicólogos; assistentes sociais; vigilantes que trabalham em unidades públicas e privadas de

(41) Art. 3º, § 2º, inciso III.

(42) Art. 6º c/c 7º, XXII, da CF/88.

(43) Art. 3º, § 1º, I e III.

saúde; assistentes administrativos que atuam no cadastro de pacientes em unidades de saúde; técnicos e auxiliares de enfermagem; técnicos, tecnólogos e auxiliares em radiologia e operadores de aparelhos de tomografia computadorizada e de ressonância nuclear magnética; maqueiros, maqueiros de ambulância e padioleiros; biólogos, biomédicos e técnicos em análises clínicas; profissionais de limpeza; farmacêuticos, bioquímicos e técnicos em farmácia; motoristas de ambulância; e servidores públicos que trabalham na área da saúde, inclusive em funções administrativas.

A Portaria Conjunta n. 20, de 18.06.2020, expedida pelo Secretário Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia e pelo Ministro de Estado da Saúde Interino, trazia medidas específicas a serem observadas nos ambientes de trabalho em geral em razão da pandemia, dentre as quais se destacam:

> 2.5. A organização deve afastar imediatamente os trabalhadores das atividades laborais presenciais, por quatorze dias, nas seguintes situações:
>
> a) casos confirmados da COVID-19;
>
> b) casos suspeitos da COVID-19; ou
>
> c) contatantes de casos confirmados da COVID-19.
>
> 2.5.1. **O período de afastamento dos contatantes** de caso confirmado da COVID-19 deve ser contado a partir do último dia de contato entre os contatantes e o caso confirmado.
>
> 2.5.2. Os trabalhadores afastados considerados casos suspeitos poderão retornar às suas atividades laborais presenciais antes do período determinado de afastamento quando:
>
> a) exame laboratorial descartar a COVID-19, de acordo com as orientações do Ministério da Saúde; e
>
> b) estiverem assintomáticos por mais de 72 horas.
>
> 2.5.3. Os contatantes que residem com caso confirmado da COVID-19 devem ser afastados de suas atividades presenciais por quatorze dias, devendo ser apresentado documento comprobatório.
>
> 2.6. A organização deve orientar seus empregados afastados do trabalho nos termos do item 2.5 a permanecer em sua residência, assegurando-se a manutenção da remuneração durante o afastamento.

2.7. A organização deve estabelecer procedimentos para identificação de casos suspeitos, incluindo:

a) canais para comunicação com os trabalhadores referente ao aparecimento de sinais ou sintomas compatíveis com a COVID-19, bem como sobre contato com caso confirmado ou suspeito da COVID-19, podendo ser realizadas enquetes, por meio físico ou eletrônico, contato telefônico ou canais de atendimento eletrônico; e

b) triagem na entrada do estabelecimento em todos os turnos de trabalho, podendo utilizar medição de temperatura corporal por infravermelho ou equivalente, antes que os trabalhadores iniciem suas atividades, inclusive terceirizados.

7. Equipamentos de Proteção Individual — EPI e outros equipamentos de proteção

7.1. Devem ser criados ou revisados os procedimentos de uso, higienização, acondicionamento e descarte dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI e outros equipamentos de proteção utilizados na organização tendo em vista os riscos gerados pela COVID-19.

7.1.1. A organização deve orientar os trabalhadores sobre o uso, higienização, descarte e substituição das máscaras, higienização das mãos antes e após o seu uso, e, inclusive, limitações de sua proteção contra a COVID-19, seguindo as orientações do fabricante, quando houver, e as recomendações pertinentes dos Ministérios da Economia e da Saúde.

7.1.2. As *máscaras cirúrgicas e de tecido não são consideradas EPI nos termos definidos na Norma Regulamentadora n. 6 – Equipamentos de Proteção Individual e não substituem os EPI para proteção respiratória*, quando indicado seu uso.

As alterações na dinâmica da pandemia de COVID-19 ao longo tempo geraram mudanças normativas para acompanhar as novas informações científicas e o próprio estágio de evolução da disseminação do vírus, bem como as estratégias de combate disponíveis (como por exemplo, a vacina). Houve alteração em itens da Portaria Conjunta n. 20/2020 pela **Portaria Interministerial do Ministério do Trabalho e Previdência e do Ministério da Saúde n. 14 de janeiro de 2022**. Foram alterados os períodos de afastamento e as definições acerca do que seriam casos confirmados e suspeitos de COVID-19. Destaca-se o seguinte:

2.5. A organização deve afastar das atividades laborais presenciais, **por dez dias**, os trabalhadores considerados casos confirmados de Covid-19.

2.5.1. A organização **pode reduzir o afastamento** desses trabalhadores das atividades laborais presenciais **para sete dias desde** que estejam sem febre há 24 horas, sem o uso de medicamento antitérmicos, e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios.

2.5.2. A organização deve considerar como primeiro dia de isolamento de caso confirmado o dia seguinte ao dia do início dos sintomas ou da coleta do teste por método molecular (RT-PCR ou RT-LAMP) ou do teste de antígeno.

2.6. A organização deve **afastar** das atividades laborais presenciais, **por dez dias**, os trabalhadores considerados contatantes próximos de casos confirmados de Covid-19.

(...)

2.6.2 A organização pode **reduzir o afastamento** desses trabalhadores das atividades laborais presenciais **para sete dias** desde que tenha sido realizado teste por método molecular (RT-PCR ou RT-LAMP) ou teste de antígeno a partir do quinto dia após o contato, se o resultado do teste for negativo.

2.7. A organização deve afastar das atividades laborais presenciais, **por dez dias**, os trabalhadores considerados casos suspeitos de Covid-19.

2.7.1. A organização pode reduzir o afastamento desses trabalhadores das atividades laborais presenciais para sete dias desde que estejam sem febre há 24 horas, sem o uso de medicamento antitérmicos, e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios.

Destaca-se que as comprovações de trabalhadores com diagnóstico confirmado de COVID-19 que laboraram nos 2 (dois), 7 (sete) e 14 (quatorze) seguintes para a ré são referentes ao período de janeiro de 2020 a dezembro de 2021. Uma análise atenta dos dados revela que a maioria dos casos ocorreu em 2021, quando já havia mais testagem e uniformidade na gestão das informações e em período anterior à autorização normativa para a redução do período de afastamento para menos de 14 (quatorze) dias.

Em 22.04.2022, o Ministério da Saúde publicou a Portaria GM/MS n. 913/2022 que declarou o encerramento da Emergência em Saúde Pública

de Importância Nacional (ESPIN) da COVID-19, revogando a Portaria GM/MS n. 188, de 3.02.2020. Todavia, não se pode olvidar que por mais de 26 meses as rés deixaram de cumprir as normas de proteção da saúde de seus trabalhadores especificamente criadas para o estado de emergência em saúde pública em virtude da pandemia de COVID-19. Ademais, hodiernamente, **as empresas ainda não atendem às normas de proteção à saúde dos trabalhadores vigentes no ordenamento pátrio, inclusive oriundas de tratados internacionais ratificados pelo Brasil**.

Não são raras as notícias veiculadas nos meios de comunicação sobre a descoberta e propagação de novas variantes do vírus Sars-CoV-2 (sendo a EG.5, conhecida popularmente por Éris, a mais recente), e sobre a possibilidade da ocorrência de novas ondas de contágio em massa em diversas regiões do mundo e do Brasil, ainda que tenha havido a imunização vacinal, a qual não impede o contágio e a propagação da doença, mas apenas o agravamento dos sintomas.

Assim, mesmo com a vacinação, a tutela prioritária do meio ambiente laboral se mostra urgente.

A implementação imediata das **medidas de prevenção** postuladas nesta peça é essencial à tutela do direito constitucional à saúde e está em consonância com os princípios da prevenção e da precaução, basilares da proteção da saúde e da segurança no trabalho, conforme as Convenções 155 (art. 4º) e 161 (arts. 5º, 13 e 14) da OIT.

As medidas de contingenciamento e mitigação devem ser mantidas em constante atualização para que alcancem a sua máxima efetividade, consoante o princípio da melhoria contínua, nos termos dos pedidos ao final formulados.

3.2.3. Da Necessidade de Adequação do PGR e do PCMSO para Considerar o Risco Biológico Sars-CoV-2

Nos inquéritos civis n. 005899.2020.02.000/2 e 004892.2021.02.000/8, as rés aduziram a desnecessidade de reconhecimento da SARS-CoV-2 como risco biológico no meio ambiente de trabalho no PCMSO (Programa de Controle Médico da Saúde Ocupacional), LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais do Trabalho) e PPRA (Programa de Prevenção de Acidentes de Trabalho) — atual PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), alegando que não havia previsão legal que as obrigasse a fazê-lo.

Invocou-se a Nota Técnica SEI n. 14127/2021 (item 22), da qual consta que as medidas em relação à COVID-19 devem estar de acordo com a Portaria 20/2020 do Ministério da Saúde, sem necessidade de constar do PCMSO e por analogia do PPRA.

Afirmaram que não caberia à empresa prever todos os agentes físicos, químicos e biológicos presentes no meio ambiente, mas apenas aqueles a que estão expostos os seus empregados em razão das atividades que exercem no trabalho e que este não seria o caso da COVID-19, a qual atinge toda a população. Asseriram que em seus protocolos institucionais houve a indicação das medidas adotadas para prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da doença nos ambientes laborais.

Quando se tratou "Do Direito Fundamental ao Meio Ambiente de Trabalho Sadio, Seguro e Equilibrado", destacou-se o dever dos empregadores de reduzir riscos inerentes ao trabalho mediante a adoção de normas de saúde e segurança do trabalho (art. 7º, XII, da CF/88).

Conquanto haja uma necessidade geral de observância das normas de caráter sanitário, o empregador jamais pode se eximir de adotar todas as cautelas ao seu alcance para minimizar o risco dos trabalhadores, pelo princípio da alteridade (art. 2º da CLT). Dentro do seu estabelecimento, compete-lhe dirigir e fiscalizar o exercício do trabalho em conformidade com as normas de saúde e segurança vigentes, e inclusive punir o empregado que não as cumprir (arts. 157 e 158 da CLT).

Sendo o Sars-Cov-2, vírus causador da COVID-19, um risco biológico existente no local de trabalho, não exclui a responsabilidade do empregador de identificar os possíveis transmissores da doença no local de trabalho e as medidas adequadas para evitar a sua proliferação, a serem previstas no PPRA (PGR) e PCMSO.

Os hospitais e unidades de saúde são ambientes de alto risco para contaminação pelo Sars-Cov-2, pela necessidade de contato repetido e prolongado com pessoas suspeitas ou confirmadas, além da grande circulação de pessoas que podem, inclusive, estar assintomáticas.

Portanto, os agentes biológicos, como o Sars-Cov-2, constituem risco ocupacional que merece atenção especial em estabelecimentos de assistência

à saúde, considerada a natureza do atendimento e das funções exercidas. Mara Queiroga Camisassa(44) alerta:

> "Os agentes biológicos são os fatores de risco de maior prevalência nos serviços de saúde. Esses agentes são capazes de provocar os mais diversos danos à saúde humana, como infecções, parasitoses intoxicações, alergias, doenças autoimunes, além de danos carcinogênicos e teratogênicos."

A NR-32, ao estabelecer as diretrizes básicas para a implementação de medidas de proteção à segurança e à saúde dos trabalhadores dos serviços de saúde, destinou especial atenção ao risco biológico, considerando, em seu item 32.2.1, que a mera probabilidade de exposição ocupacional a agentes biológicos é considerada risco biológico.

A formalização de todos os riscos a que estão sujeitos os empregados ocorria no PPRA, previsto na NR-09, com alteração, pelas Portarias SEPTR n. 6.735/2020 e 1.295/2021 a partir de 02.08.2021, para o PGR, o qual atualmente se estrutura por meio da NR-01.

O item 1.5.3 da NR-01 prevê que é obrigação das organizações implementar o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades, os quais devem constituir o PGR. Em referido programa, deve a organização, nos termos do item 1.5.3.2:

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.

(44) CAMISASSA, Mara Queiroga. *Segurança e Saúde no Trabalho*. NRs 1 a 37 Comentadas e Descomplicadas. 8. ed. São Paulo: Editora Método. p. 715.

Na identificação dos perigos, deve-se abordar os perigos externos previsíveis relacionados ao trabalho que possam afetar a saúde e segurança no trabalho (item 1.5.4.3.2). Logo, o fato de toda a população estar exposta ao Sars-Cov-2 não elide a obrigação da empresa de identificar esse risco biológico em seu PGR.

E, em se tratando de serviço de saúde, a NR-32, além de estipular que a probabilidade da exposição ocupacional a agentes biológicos é considerada risco biológico, determina que **devem** estar identificados no PGR como perigos os agentes biológicos mais prováveis. Veja-se:

> 32.2.2.1. O PGR, além do previsto na NR-01, na etapa de identificação de perigos, deve conter:
>
> I. Identificação dos agentes biológicos mais prováveis, em função da localização geográfica e da característica do serviço de saúde e seus setores, considerando:
>
> a) fontes de exposição e reservatórios;
>
> b) vias de transmissão e de entrada;
>
> c) transmissibilidade, patogenicidade e virulência do agente;
>
> d) persistência do agente biológico no ambiente;
>
> e) estudos epidemiológicos ou dados estatísticos;
>
> f) outras informações científicas
>
> II. Avaliação do local de trabalho e do trabalhador, considerando:
>
> a) a finalidade e descrição do local de trabalho;
>
> b) a organização e procedimentos de trabalho;
>
> c) a possibilidade de exposição;
>
> d) a descrição das atividades e funções de cada local de trabalho;
>
> e) as medidas preventivas aplicáveis e seu acompanhamento.

Assim, o PGR deve considerar o risco biológico, inclusive vírus, independentemente se de fonte interna ou externa. A redação atual da NR-1 deixa expresso o raciocínio:

> 1.5.4.4.6 A avaliação de riscos deve constituir um processo contínuo e ser revista a cada dois anos ou quando da ocorrência das seguintes situações:
>
> a) após implementação das medidas de prevenção, para avaliação de riscos residuais;
>
> b) após inovações e modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho **que impliquem em novos riscos ou modifiquem os riscos existentes**;
>
> c) quando identificadas inadequações, insuficiências ou ineficácias das medidas de prevenção;
>
> d) na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho;
>
> e) quando houver mudança nos requisitos legais aplicáveis.

Portanto, a alteração das condições do ambiente laboral, ao ensejar um novo risco ocupacional para os trabalhadores dos réus, já acarretaria a obrigação de atualizar seus programas. No entanto, em se tratando de estabelecimentos hospitalares, a NR-32 é expressa ao determinar a necessária reavaliação do PGR "*sempre que se produza uma mudança nas condições de trabalho, **que possa alterar a exposição aos agentes biológicos***" (item 32.2.2.2).

Diante desse arcabouço normativo, é evidente a obrigatoriedade de reelaboração pelas empresas do PGR, a fim de incluir os riscos ambientais relativos ao novo coronavírus, por se tratar de risco biológico existente no meio ambiente de trabalho.

O PGR, nos termos da NR-01, deve ser efetivo, específico para cada estabelecimento, e consiste em parte fundamental para a elaboração de um conjunto articulado de medidas de prevenção em segurança e saúde no trabalho. É a identificação dos riscos gerados no trabalho que permitirá à organização desenvolver ações em saúde ocupacional integradas às demais medidas de prevenção (item 1.5.5.4.1). O PGR deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho (item 1.5.3.1.3).

Nessa lógica se insere o controle da saúde dos trabalhadores, enquanto processo preventivo planejado, sistemático e continuado (item 1.5.5.4.2). O PCMSO deve ser elaborado considerando os riscos ocupacionais identificados e classificados pelo PGR (item 7.5.1 da NR-7).

A NR-07 prevê que o PCMSO é de elaboração e implementação obrigatória por todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados e tem como escopo a promoção e saúde dos trabalhadores (item 7.1.1).

O PCMSO é parte integrante de "*conjunto mais amplo de iniciativas da empresa no campo da saúde dos trabalhadores, devendo estar articulado com o disposto nas demais NR"* (item 7.2.1 da NR-7). Sendo integrado com o PGR e o SESMT, privilegia o instrumental clínico-epidemiológico, a prevenção e o rastreamento precoce, e deve ser efetivo e eficaz (itens 7.2.2 e 7.2.2 da NR-7).

O PCMSO deve subsidiar a implantação e o monitoramento da eficácia das medidas de prevenção adotadas na organização, bem como análises epidemiológicas e estatísticas sobre os agravos à saúde e sua relação com os riscos ocupacionais (item 7.3.2). Cumpre aos estabelecimentos garantir que o PCMSO descreva os possíveis agravos à saúde relacionados aos riscos ocupacionais identificados e classificados no PGR (item 7.5.4, a). O PCMSO deve, ainda, ser "*planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais NR*" (item 7.2.4 da NR-7).

Essa previsão normativa nas NRs é clara em demonstrar que, mesmo para os prédios administrativos em que os empregados não teriam contato direto com pacientes infectados, há a necessidade de previsão do risco biológico. Inclusive porque a legislação especial que vigeu durante a ESPIN — Portaria n. 454/2020 — declarou o estado de transmissão comunitária do coronavírus, o que potencialmente também ocorre no ambiente laboral.

Não há previsão de exceções para doenças de natureza geral, como se a existência de risco de contágio fora do ambiente de trabalho fosse suficiente para isentar o empregador de adotar as medidas necessárias para redução de risco internamente. Em outras palavras, basta a identificação de agentes capazes de trazer risco à saúde dos trabalhadores, para que sejam incluídos no PGR, com o respectivo acompanhamento no PCMSO.

Para os estabelecimentos hospitalares — da mesma forma que ocorre para o PGR —, a NR-32 prevê elementos que necessariamente devem ser abrangidos pelo PCMSO, os quais salientam a necessidade de previsão do risco biológico do Sars-Cov-2:

> 32.2.3.1. O PCMSO, além do previsto na NR-07, e observando o disposto no inciso I do item 32.2.2.1, deve contemplar:
>
> a) **o reconhecimento e a avaliação dos riscos biológicos;**
>
> b) a localização das áreas de risco segundo os parâmetros do item 32.2.2;
>
> c) a relação contendo a identificação nominal dos trabalhadores, sua função, o local em que desempenham suas atividades e o risco a que estão expostos;
>
> d) **a vigilância médica dos trabalhadores potencialmente expostos;**
>
> e) o programa de vacinação. (...)
>
> 32.2.3.3 Com relação à possibilidade de exposição acidental aos agentes biológicos, deve constar do PCMSO:
>
> a) os procedimentos a serem adotados para diagnóstico, acompanhamento e prevenção da soroconversão e das doenças (...).

O Plano de Contingência ou Protocolos de Medidas de Prevenção não se confundem com os documentos de elaboração obrigatória pelo empregador (como o PGR e o PCMSO, cujos objetivos são mais amplos e possuem tempo de guarda definidos pela norma – 20 anos).

Portanto, o risco biológico Sars-Cov-2 deve estar previsto e considerado nos referidos documentos, inclusive para a atuação do Serviço Especializado em Medicina e Saúde do Trabalho (SESMT) das empresas. A lei proíbe que os riscos e medidas de prevenção e controle estejam em documentos soltos, avulsos, que não sejam o PGR e o PCMSO, porque eles são obrigatórios.

A avaliação de riscos ocupacionais deve ser concentrada num único Programa (PPRA ou PGR), e não em cartilhas adicionais. Não se cumpre o objetivo da norma pela mera apresentação de um documento, sem a chancela de profissional técnico e capacitado e sem considerar todas as variáveis envolvidas e a intensidade do risco biológico de contágio nos estabelecimentos da ré. Rememora-se aqui a observação do Perito Médico:

> Assim a recalcitrância em carrear para o PCMSO todas as demandas colocadas à experimentação das vivências humanas e suas interrelações que resultam em riscos ocupacionais, é fatiar a documentação em detrimento de uma visão única (...) depondo contra o gerenciamento adequado dos próprios riscos.

O laudo de 16.08.2022 concluiu que os documentos e protocolos adicionais elaborados pelas rés não trouxeram os elementos que deveriam constar do relatório anual do PCMSO, com as ações de saúde, vacinação, estatísticas de acometidos para fins epidemiológicos, de controle e acompanhamento da própria empresa. Segundo o *expert*, mesmo que se pudessem entender como válidos tais documentos em cartilhas adicionais, não foram apresentados com todas as informações que deveriam constar do relatório analítico do PCMSO.

A Portaria Conjunta n. 20/2020, ao dispor sobre as medidas a serem observadas para a prevenção, controle e mitigação dos riscos de transmissão da COVID-19 nos ambientes de trabalho, deixou claro também que as suas regras não excluiriam a necessidade de observância, pelas empresas, das normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho (art. 2º, I).

Não há "risco não potencial" ou ausência de risco pela comprovação de todas as medidas de proteção e prevenção ao COVID-19 adotadas, já que são justamente esses riscos biológicos e essas medidas de proteção e prevenção que devem constar, de forma unificada e consolidada, do PGR e do PCMSO, com todo o resultado do acompanhamento da exposição.

Portanto, à luz da legislação destacada, o PPRA (atual PGR) e o PCMSO da ré devem contemplar os riscos e estabelecer as respectivas medidas de controle. Todavia, não há nenhuma menção ao Sars-Cov-2 no PPRA e no PCMSO apresentados pela ré.

Nesse sentido, o laudo de 18.10.2023 conclui que o grupo empresarial "não demonstrou operacionalizar programas normativos minimamente compatíveis com os requisitos legais sendo essa discrepância acentuada por ocasião da epidemia de Covid".

Sem a previsão do risco biológico do Sars-Cov-2 no PCMSO, não foram contempladas medidas especificas para combater a disseminação de COVID-19, como a vacinação e testagem de trabalhadores. Os PCMSOs apresentados são totalmente silentes nesse aspecto.

Pelo exposto, devem as rés ser condenada na obrigação de incluir o risco biológico Sars- CoV-2 no PPRA (PGR) e PCMSO, conforme a NR-1, NR-9 e NR-32.

3.2.3.1. Ineficiência das Medidas de Combate à Propagação da COVID-19 no Ambiente Laboral

Embora se tenha mostrado a obrigação das rés em cumprirem as NRs 1, 7 e 32, elaborando, implementando e mantendo o PGR e PCMSO atualizados, com previsão dos riscos biológicos, inclusive o Sars-CoV-2, é necessário demonstrar o quanto a ausência da identificação do risco ocupacional e a falta de um programa de prevenção com monitoramento e acompanhamento das medidas adotadas ensejaram uma gestão ineficiente no combate à propagação da COVID-19 no ambiente laboral.

O conjunto probatório carreado aos autos demonstra, inclusive, que, além das graves falhas na gestão da crise de saúde, foram verificadas condutas dolosas.

Houve o descumprimento pela requerida não apenas das normas de saúde e segurança do trabalho, mas também do conjunto normativo de combate à disseminação da COVID-19 durante a ESPIN. Isso demonstra a lesão à sociedade como um todo, o que deve ensejar a responsabilização **pelos danos morais e sociais coletivos causados**.(45)

Caso tivesse sido elaborado PCMSO com as informações necessárias mínimas sobre a dinâmica de gerenciamento de casos de COVID-19, poderia ter ocorrido a correta vigilância sanitária e epidemiológica para detectar, prevenir e promover uma gestão mais adequada do risco de propagação do Sars-CoV-2.

Vigilância ativa consiste no monitoramento da saúde dos empregados, de forma proativa e "preventiva", de modo a conhecer a realidade da saúde dessa população, o que se tornou mais premente com o início da pandemia. Já a vigilância passiva consiste na análise dos dados que chegam ao conhecimento do serviço médico por iniciativa dos próprios empregados (como apresentação de atestados, queixas, consultas etc.).

Ambas as condutas são de cunho obrigatório aos empregadores e se enquadram no conceito de vigilância epidemiológica, a qual consiste num "*conjunto de ações que proporcionam o conhecimento, a detecção ou prevenção de qualquer mudança nos fatores determinantes e condicionantes de saúde individual ou coletiva, com a finalidade de recomendar e adotar*

(45) Veja-se o tópico "3.4 Do Dano Moral e Social Coletivo".

as medidas de prevenção e controle das doenças ou agravos" (art. 6º, § 2º, Lei n. 8.080/90).

Conforme expresso na NR-07, o PCMSO deve privilegiar o instrumento clínico-epidemiológico na abordagem da relação entre a saúde do trabalhador e o trabalho (item 7.2.2). O controle da saúde dos empregados deve incluir procedimentos de vigilância passiva, a partir da demanda espontânea de trabalhadores que procurem serviços médicos, e procedimentos de vigilância ativa, por meio de exames médicos dirigidos que incluam, além daqueles previstos na NR-07, a coleta de dados sobre sintomas de agravos possíveis à saúde devidos aos riscos identificados pela organização (item 7.3.2.1).

A conduta de testagem para identificação da COVID-19 dos trabalhadores sintomáticos e assintomáticos deveria ser parte integrante da estratégia de enfrentamento da disseminação da doença. Trata-se de medida de vigilância ativa que se fundamenta no item 7.3.2.1 da NR-07. Para os estabelecimentos de saúde, há ainda determinação da NR-32 de que "a vigilância médica dos trabalhadores potencialmente expostos" deve estar contemplada no PCMSO.

Nesse aspecto, durante a ESPIN, o **art. 3º-J da Lei n. 13.979/2020** determinou que os empregadores deveriam imediatamente adotar medidas para preservação da saúde e da vida dos trabalhadores essenciais, os quais deveriam ser submetidos, com **prioridade**, a testes de diagnóstico da COVID-19 e seriam tempestivamente tratados e orientados sobre sua condição de saúde e sobre sua aptidão para retorno ao trabalho.

Ademais, como visto, a Portaria Conjunta n. 20/2020 estipulava medidas de afastamento dos trabalhadores com casos suspeitos e confirmados de COVID-19 pelo período de 14 dias, permitindo seu retorno ao labor antes de tal período se houvesse exame laboratorial descartando a COVID-19 **e** se estivesse assintomático por 72 horas. Se positivo o teste ou havendo sintomas, o período de afastamento deveria ser de 14 (quatorze) dias.

Embora tal prazo já fosse recomendado por estudos científicos e por organizações internacionais e, portanto, devesse fazer parte do protocolo de cuidados da ré, bem como do PCMSO, essas normas vigeram da data da publicação da Portaria Conjunta 20/20 no Diário Oficial da União, em 19.6.2020, até a superveniência da Portaria Interministerial MTP/MS n. 14, de 20.01.2022, em 25.1.2022, quando o afastamento

passou a ser pelo período de 10 (dez) dias, tanto para o trabalhador com COVID-19, quanto para os casos suspeitos, com possível redução para 7 dias se o trabalhador infectado estivesse sem febre há 24 horas, sem o uso de medicamento antitérmico, e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios (item 2.5.1). Para os contactantes, o período poderia ser reduzido para 7 dias se tivesse sido feito teste por método molecular (RT-PCR ou RT-LAMP) ou teste de antígeno a partir do quinto dia após o contato, e se o resultado do teste fosse negativo.

Nos inquéritos civis ns. 005899.2020.02.000/2 e 004892.2021.02.000/8, os documentos requisitados da ré quanto ao afastamento de seus trabalhadores foram relativos ao período de 01.04.2020 a 15.11.2021. Portanto, durante a vigência da Portaria Conjunta 20/20, com afastamento de 14 dias.

A ré não adotou protocolo formal de controle, identificação e encaminhamento de pessoas com suspeita de infecção pela COVID-19 ou histórico de contato com suspeitos ou confirmados, de forma a viabilizar o acompanhamento da sintomatologia dos trabalhadores no acesso e durante a realização de suas atividades.

No relatório de segurança do trabalho de 20.10.2021, contendo as medidas de proteção coletiva e individual de COVID-19 para a unidade sede, não houve qualquer menção aos afastamentos de trabalhadores infectados com COVID-19 e não houve qualquer indicação de protocolo a ser seguido.

A gestora de medicina do trabalho da ré, ao apresentar comunicação em 24.01.2022 com as medidas de proteção que eram envidadas pela empresa, indicou que o afastamento dos trabalhadores poderia ser por período inferior a 14 dias:

> "Desde o início da pandemia, todo colaborador que apresente febre, tosse ou falta de ar é orientado a procurar o pronto atendimento. Ao realizar a coleta do *swab*, nós da medicina do trabalho, o afastamos e o monitoramos diariamente através da telemedicina. Os casos negativos para covid-19 são monitorados diariamente até a melhora clínica do paciente. Casos covid positivo, são afastados por, **no mínimo, de 10** a 14 dias e monitorados diariamente até remissão dos sintomas. Em ambos os casos, se o colaborador apresenta piora dos sintomas o encaminhamos ao pronto atendimento."

No Protocolo Institucional de Medidas de Controle e Prevenção de Infecção pelo Coronavírus (Covid-19), elaborado em maio de 2020, não havia previsão do período de afastamento, constando apenas que "o colaborador deve ser afastado após contato/avaliação da medicina do trabalho" e "os colaboradores sintomáticos serão barrados na triagem e não serão permitidos iniciar o turno de trabalho". Na atualização do referido documento em janeiro de 2021, já constava orientação para afastamento de 10 dias:

> "AFASTAMENTO DOS COLABORADORES SUSPEITOS/ CONFIRMADOS (...)
>
> • O colaborador deve ser afastado após contato/ avaliação da medicina do trabalho.
>
> • Atualmente estamos orientando o afastamento do colaborador **por 10 dias** após início de sintomas. O mesmo poderá retornar às atividades caso esteja **há 48h** sem sintomas gripais/febre.
>
> • Os colaboradores poderão retornar às atividades após liberação da medicina do trabalho."

A determinação de retorno ao trabalho também estava em desconformidade com a Portaria Conjunta n. 20/2020, que estipulava que o retorno do trabalhador só poderia ocorrer se estivesse assintomático por mais de **72 horas** (item 2.5.2, b).

Há ainda a deficiência na realização de capacitação aos trabalhadores, bem como na política de testagem e de vacinação. A Medida Provisória n. 1.046 de 27.04.2021, que teve vigência até 07.09.2021 e continha medidas trabalhistas para enfrentamento da COVID-19, reforçou a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais e treinamentos periódicos para os trabalhadores da área da saúde, e a prioridade na realização de testes de detecção de COVID-19.(46)

Segundo a NR-32, o empregador deve assegurar a capacitação dos trabalhadores de forma continuada, inclusive com treinamentos sempre que

(46) Art. 16. (...) § 1º Fica mantida a obrigatoriedade de realização de exames ocupacionais e de treinamentos periódicos aos trabalhadores da área de saúde e das áreas auxiliares em efetivo exercício em ambiente hospitalar, os quais terão prioridade para submissão a testes de identificação do coronavírus (Covid-19) previstos em normas de segurança e saúde no trabalho ou em regulamentação internacional.

ocorrer mudança nas condições de exposição dos trabalhadores aos agentes biológicos (item 32.2.4.9, a). Tais treinamentos devem ser adaptados à evolução do conhecimento e à identificação de novos riscos biológicos (item 32.2.4.9.1) e devem incluir:

> a) os dados disponíveis sobre riscos potenciais para a saúde;
>
> b) medidas de controle que minimizem a exposição aos agentes;
>
> c) normas e procedimentos de higiene;
>
> d) utilização de equipamentos de proteção coletiva, individual e vestimentas de trabalho;
>
> e) medidas para a prevenção de acidentes e incidentes;
>
> f) medidas a serem adotadas pelos trabalhadores no caso de ocorrência de incidentes e acidentes.

Como destacado no laudo de 19.04.2022, a lista de presença de treinamento juntada pela ré datava de 27.01.2021, ou seja, 10 meses após o início da pandemia por coronavírus.

Quanto à política de testagem para COVID-19, o laudo de 26.09.2022 constatou que houve a realização de testes, sendo encontrados 8.101 resultados positivos em 19.730 testes feitos. Mas essa política foi apenas reativa, conforme o laudo de 28.09.2023, pois não houve rastreamento dos contatantes, sem a identificação, avaliação e acompanhamento de pessoas que foram expostas à doença para prevenir a transmissão subsequente. Relembre-se que o item 1.5.5.3.2.1, "c", da NR-01 dispõe que o desempenho das medidas de prevenção deve ser acompanhado de forma planejada e contemplar o monitoramento das condições ambientais e exposições a agentes nocivos, quando aplicável.

A NR-32 também estipula que o PCMSO deve contemplar a vigilância médica dos trabalhadores potencialmente expostos (item 32.2.3.1, "d") e a NR-07 determina a realização de exames médicos e coleta de dados sobre sinais e sintomas de agravos à saúde relacionados aos riscos ocupacionais (item 7.3.2.1, "b").

Quanto à vacinação dos trabalhadores, como salientado nos laudos periciais, não houve previsão no PCMSO, o que viola a NR-32:

> 32.2.4.17.1. A todo trabalhador dos serviços de saúde deve ser fornecido, gratuitamente, programa de imunização ativa contra tétano, difteria, hepatite B e os estabelecidos no PCMSO. 32.2.4.17.2 Sempre que houver vacinas eficazes contra outros agentes biológicos a que os trabalhadores estão, ou poderão estar, expostos, o empregador deve fornecê-las gratuitamente.
>
> 32.2.4.17.3. O empregador deve fazer o controle da eficácia da vacinação sempre que for recomendado pelo Ministério da Saúde e seus órgãos, e providenciar, se necessário, seu reforço. (...)
>
> 32.2.4.17.6 A vacinação deve ser registrada no prontuário clínico individual do trabalhador, previsto na NR-07.

O laudo de 18.10.2023 concluiu que, a despeito de haver acompanhamento do *status* vacinal pela empresa, não ficou claro como se deu esse acompanhamento em relação aos médicos, pois são prestadores de serviços por meio de pessoa jurídica. A listagem apresentada não especificava a função de cada trabalhador, apenas o local de trabalho. Por não haver relatório analítico anual do PCMSO, a ré não demonstrou como realizaria o controle vacinal coerente com o objetivo de seus programas e a dinâmica adequada de acompanhamento da cobertura vacinal, com aplicação de provas sorológicas, entre outras medidas.

As provas coligidas neste processo demonstram:

a) ausência de afastamento das atividades de trabalhadores com suspeita e, inclusive, confirmação de infecção pela COVID-19;

b) afastamentos por período inferior a 14 dias — período preconizado pelas autoridades sanitárias;

c) afastamentos tardios, muitos dias após o início dos sintomas;

d) ausência de vigilância e de afastamento de contactantes;

e) ausência de programa articulado de vacinação para a COVID-19 que permitisse garantir a imunização de todos os trabalhadores, bem como o acompanhamento efetivo de seu status vacinal, a despeito da existência de obrigação legal, por se tratar de estabelecimento hospitalar, conforme o item 32.2.3.1, "e", da NR-32;

f) ausência de investigação epidemiológica dos casos de COVID-19, para averiguar eventual relação entre o trabalho e a doença, e ausência de emissão de CAT nos casos em que a investigação confirmasse o nexo causal ou concluísse pela probabilidade de infecção no ambiente laboral;

g) ausência de avaliação por profissional para retorno ao trabalho;

h) retirada de autonomia médica (médicos do setor de "medicina do trabalho") para prescrição de períodos de afastamento e tratamento adequados;

i) ministrar medicamentos ("kit COVID"), antes mesmo da confirmação de COVID-19, sem qualquer eficácia científica e com efeitos colaterais, com potenciais riscos de agravamento do estado de saúde e das comorbidades de trabalhadores e pacientes;

j) ausência de acompanhamento da saúde dos trabalhadores infectados quanto às possíveis sequelas;

k) ausência de inserção do risco biológico e de medidas de contenção da disseminação de vírus em PCMSO e PPRA (atualmente PGR);

l) promoção de estudos e tratamentos experimentais com trabalhadores e pacientes, sem adoção de método científico adequado e sem autorização e validação pelos órgãos competentes;

m) dentre outras graves ilicitudes descritas nesta petição inicial.

Como visto, após a análise de controles de jornada de dias trabalhados (por médicos "PJ" e empregados), de janeiro de 2020 a dezembro de 2021 (mais de 27.000 pessoas), e cotejo desses controles com as informações de testagem para COVID-19 fornecidas pela Secretaria de Saúde do estado de São Paulo e própria ré, constatou-se:

1) Ao menos 2.848 (dois mil, oitocentos e quarenta e oito) profissionais trabalharam infectados com COVID-19 nos 2 dias seguintes à confirmação;

2) Ao menos 3.147 (três mil, cento e quarenta e sete) profissionais trabalharam infectados nos sete dias seguintes à confirmação; e

3) Ao menos 3.679 (três mil, seiscentos e setenta e nove) profissionais trabalharam infectados nos 14 dias seguintes à confirmação.(47)

Trata-se de comprovação documental irrefutável do não afastamento de trabalhadores acometidos com COVID-19, os quais cumpriram

(47) Como visto, por diversas razões esses números são inferiores aos números reais de trabalhadores que laboraram doentes (vide item 2.1.2 Dos Inquéritos Civis n. 005899.2020.02.000/2 e n. 004892.2021.02.000/8).

jornada presencial e disseminaram o vírus entre outros trabalhadores, pacientes idosos e contactantes.

O conjunto probatório aponta para uma conduta dolosa e deliberada no sentido de colocar os negócios e interesses econômicos acima da proteção da saúde e da vida de milhares ou até milhões de pessoas: trabalhadores (mais de 27.000, considerando tão somente médicos e empregados, sem inclusão de terceirizados, por cuja proteção à saúde em seus estabelecimentos a ré também é responsável — art. 5º-A, § 3º, da Lei n. 6.019/74); pessoas quase todas idosas atendidas pelos planos de saúde, laboratórios, ambulatórios e hospitais dos réus e pessoas que tiveram contato com os trabalhadores e pacientes do plano de saúde.

Causa perplexidade, aliás, a empresa pretender realizar um estudo sobre eficácia de medicamentos para tratamento da COVID-19 em relação a seus consumidores, mobilizando significativos esforços técnicos que culminaram, inclusive, com violação da autonomia médica, e dedicar tratamento absolutamente negligente à vigilância da saúde de seus próprios empregados.

A conduta da ré é absolutamente temerária ao optar pela manutenção de trabalhadores com diagnóstico confirmado ou sintomas compatíveis com a COVID-19 em atividade, *pondo em risco a saúde de todos os demais trabalhadores da unidade, bem como dos pacientes atendidos por tais profissionais* e pessoas contactantes, viabilizando a infecção em grande escala.

O protocolo de isolamento dos casos confirmados, suspeitos e de contactantes era de suma importância, sobretudo nos primeiros estágios da pandemia, para interromper a cadeia de transmissão e diminuir o espantoso crescimento do número de infectados, para dar tempo aos serviços de saúde de suportarem a demanda extraordinária. Os réus, com muitos estabelecimentos de saúde que mobilizam presencialmente milhares de trabalhadores, estavam indiferentes a esse esforço de saúde coletiva mundial conhecido como achatamento da curva de contágio.

Os afastamentos ausentes ou por período insuficiente, aliados à conduta de não afastar precocemente empregados sintomáticos, geram, por óbvio, a ausência de controle quanto aos contactantes, aumentando o risco de disseminação da doença, com grande repercussão. Além de serem mantidas pessoas infectadas nos ambientes de trabalho, não há identificação e investigação dos contactantes de casos suspeitos ou confirmados de síndrome gripal e COVID-19.

A forma de transmissão do vírus (inclusive sem sintomas), somado ao efeito "exponencial" de infecção, tem o efeito de uma "bomba relógio" em ambientes de trabalho.

A literatura médico-científica explica que o período de incubação, ou seja, o tempo entre a exposição ao vírus e o aparecimento dos sintomas pode variar de 2 a 14 dias e a doença pode ser assintomática por determinado período ou por todo o ciclo. As pessoas portadoras do vírus, sem manifestação ou com sintomas leves, aumentam a chance de propagação dos casos.

Nesse contexto, a conduta de testagem para identificação da COVID-19 dos trabalhadores sintomáticos e assintomáticos deveria integrar a estratégia de enfrentamento da disseminação da doença, em conjunto com outras medidas: afastamento pelos períodos determinados na legislação de trabalhadores sintomáticos e contactantes; monitoramento dos casos de síndrome gripal e de trabalhadores contactantes; programa de vacinação com efetivo controle vacinal; investigação de nexo com o trabalho (SESMT e CIPA) e exames médicos de retorno ao trabalho, possibilitado apenas após a recuperação.

Mesmo que os trabalhadores suspeitos fossem afastados nos termos do subitem 2.5.2 da Portaria n. 20/2020, para retornarem ao trabalho antes do período determinado de afastamento, teriam que apresentar teste por método molecular (RT-PCR ou RT-LAMP) ou teste de antígeno, realizado a partir do 5º dia, descartando a infecção por COVID-19. Todavia, em muitos casos, não houve afastamento, em muitos outros foi inferior a 7 (sete) dias e não há testes descartando a doença, tampouco foi feita prova da ausência de sintomas por mais de 72 horas, o que contraria as prescrições normativas. O prazo de afastamento mostrou-se exíguo e insuficiente até mesmo para verificar se o trabalhador estaria assintomático.

As irregularidades citadas, em um contexto de pandemia, assumem contornos ainda mais graves, considerando a repercussão na saúde dos trabalhadores, dos clientes dos estabelecimentos e na saúde pública local.

Todas as evidências científicas sobre a forma propagação do vírus, possibilidade de transmissão por pessoas assintomáticas e crescimento exponencial de casos levam à conclusão de que <u>as medidas adotadas</u>

pela ré de vigilância ativa e passiva foram insuficientes, sendo dolosamente falhas para prevenir a disseminação da COVID-19.

A prova produzida demonstra que essa gestão desastrosa da crise decorrente da pandemia de COVID-19 foi ocasionada pelo não cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, bem como da legislação produzida para se lidar com a ESPIN. O desenvolvimento de PGR e PCMSO, com o cumprimento de todas as suas especificações e o desenvolvimento de ações decorrentes da previsão do risco biológico da COVID-19, teria permitido a adoção de medidas de maior proteção aos trabalhadores.

A articulação e execução de tais programas conforme as normas supracitadas também têm o condão de evitar que em futuros casos de emergência de saúde pública haja uma gestão tão ineficiente e descomprometida com a proteção dos trabalhadores.

3.2.4. Da Proteção Respiratória dos Trabalhadores da Saúde Contra Agentes Biológicos como o Sars-coV-2

O Sars-coV-2, vírus causador da COVID-19, pode resistir por dias em algumas superfícies e permanecer longos períodos em suspensão, sobretudo em ambientes fechados, com grande circulação, especialmente em hospitais onde há afluência de pessoas com suspeita e confirmação de infecção pelo vírus e outras que estão infectadas, mas assintomáticas e sem imaginar que estão transmitindo. As gotículas de saliva expelidas quando a pessoa fala, respira, espirra, tosse e interage são formas potentes de transmissão do Sars-CoV-2. O novo coronavírus espalha-se pelo ar, flutuando na forma de aerossóis (gotículas com menos de 5 mícrons de diâmetro) por horas e permanecendo infeccioso.[48][49]

(48) Disponível em: https://www.medrxiv.org/content/10.1101/2020.03.23.20039446v2.

(49) Aerossol é um conjunto de partículas bem pequenas que ficam suspensas e se comportam como um líquido (como as nuvens, por exemplo). Quando falamos do aerossol que pode transmitir microrganismos, trata-se de partículas de 5 micrômetros de diâmetro — tamanho que é bem pequeno, se comparado às gotículas que saem da boca quando falamos ou espirramos. Essa diferença de tamanho pode parecer pouco importante, mas é justamente isso que determina se elas continuarão flutuando por bastante tempo no ar ou não. No caso das gotas maiores, a força da gravidade as faz cair no chão rapidamente em um curto espaço — entre 1 e 2 metros (daí as recomendações das autoridades). Já as partículas menores podem flutuar no ar por horas. Disponível em: https://revistagalileu.globo.com/Ciencia/Saude/noticia/2020/04/o-que-estudos-dizem-sobre-transmissao-do- novo-coronavirus-pelo-ar.html.

Embora os aerossóis sejam menores e contenham menor carga viral que as gotículas, são mais leves e, por isso, podem permanecer por horas em suspensão no ar[50][51].

O Centro de Controle e Prevenção de Doenças norte-americano — CDC, em 07.05.2021[52], destacou o aumento do alcance dos fluidos respiratórios em ambientes fechados onde haja uma pessoa infectada exalando o vírus por longos períodos. Em unidades de saúde, como as dos réus, a situação é ainda mais grave, pois inclusive setores onde não havia atendimento direto de pessoas infectadas pela COVID-19 podiam ser amplamente atingidos.

Durante a ESPIN os réus adotaram entendimento bastante ultrapassado sobre a COVID-19, ignorando a transmissão por aerossóis. Seus protocolos basearam-se na concepção de que o vírus somente se transmitia por gotículas e que apenas procedimentos médicos específicos gerariam a liberação de aerossóis, a qual pode ocorrer na simples fala e respiração.

Na atualização do Protocolo Institucional de Medidas de Controle e Prevenção de Infecção Pelo Coronavírus (COVID 19), elaborado **em janeiro de 2021**, nas orientações sobre uso adequado de EPI, Anexo 1 – EPIs – Unidades COVID, há a seguinte observação: "Em situações que não gerem aerossóis o uso de N95 poderá ser substituído por máscara cirúrgica". No protocolo de medidas de prevenção à COVID-19 anteriormente elaborado, não havia essa indicação. A ré facultou aos trabalhadores o uso de máscaras cirúrgicas, embora todas as recomendações científicas fossem de uso de máscaras N95/PFF2.

Quanto ao uso e descarte de EPI, o Protocolo de Orientações, na atualização de maio de 2020 e de janeiro de 2021, determinava o uso por até 7 dias.

Na petição de 20.06.2022 no IC n. 005899.2020.02.000/2, os réus confirmaram que em seus ambientes não hospitalares forneciam máscaras

(50) Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332293/WHO-2019-nCov-IPC_Masks-2020.4-por.pdf.

(51) Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332293/WHO-2019-nCov-IPC_Masks-2020.4-por.pdf.

(52) Disponível em: https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/science/science-briefs/sars-cov-2-transmission.html.

de tecido aos empregados enviadas às suas residências e que disponibilizavam máscaras cirúrgicas na recepção de sua unidade administrativa.

A prova testemunhal corroborou que havia o fornecimento de máscaras cirúrgicas e não N95/PFF2:

> *(...) (enfermeira)*
>
> "(...) no início da pandemia, em março/abril de 2020, havia uma orientação da Prevent Senior para que os funcionários não utilizassem máscaras e, após cerca de duas semanas do início da pandemia, houve orientação da empresa para que apenas os enfermeiros utilizassem as máscaras cirúrgicas, sendo que a ordem da empresa era que os demais funcionários, tais como aqueles que trabalham na recepção, não utilizassem máscara para não causar pânico nos pacientes; houve uma grande resistência dos funcionários, que queriam utilizar máscaras com medo de serem contaminados pelo Covid, de modo que por volta da segunda quinzena de abril de 2020, os demais funcionários da unidade puderam utilizar máscaras (...)".
>
> *(...) (técnico de enfermagem)*
>
> "Dada a circunstância de urgência/emergência, chegou a proceder intubação usando máscara cirúrgica. No mesmo dia, a empresa inquirida 'forneceu máscara do tipo N95. Informa que, contudo, a empresa orientava a guardar a máscara em envelope de papel, ao término do plantão, para reuso no dia seguinte. A máscara envelopada ficava na posse do depoente. O tempo de substituição da máscara era de 7 dias, ressalvadas hipóteses de danificação do equipamento de proteção. Informa que, durante o período de utilização da máscara. isto é, 7 dias, executava frequentemente procedimentos de intubação (...)".
>
> *(...) (recepcionista e assistente administrativa)*
>
> "(...) que não sabe especificar, mas no início da pandemia não havia o fornecimento de máscaras ou qualquer outro EPI, podendo dizer que somente após o período do início da pandemia, não sabendo especificar, se foi 20 dias ou 1 mês, a empresa passou a fornecer máscaras inicialmente cirúrgicas e após mais um tempo máscaras N-95; que às recepcionistas não eram fornecidos outros EPIs e, após solicitações dos trabalhadores, a empresa passou a fornecer touca e avental (...)".

Tais depoimentos também corroboraram a prática de acondicionamento das máscaras N95/PFF2 em envelopes para reutilização por até 7

dias. Nas mensagens de membros da diretoria dos hospitais em grupos de *WhatsApp*, determinava-se o acondicionamento das máscaras por 14 dias em virtude da jornada 12x36.

Durante o início do recrudescimento da pandemia de COVID-19 no Brasil, a ré proibiu o uso de máscaras em seus hospitais para "não assustar" os pacientes, conforme a prova testemunhal. Posteriormente, houve instruções para que somente os profissionais que atendessem paciente com menos de 1 metro de distância utilizassem máscaras cirúrgicas. Para os médicos e demais funcionários sem contato contínuo com pacientes com suspeita de COVID-19, foi dito que não havia indicação do uso de máscara. As máscaras N95/PFF2 eram restritas aos profissionais que faziam manuseio de vias aéreas e aos que permaneciam na UTI.

Apenas em novembro de 2020, foi informado nos grupos de *WhatsApp* que seria obrigatório o uso da máscara N95/PFF2. Assim, durante quase todo o ano de 2020, não houve o fornecimento correto dos EPIs pela ré. Embora alegue que havia máscaras cirúrgicas disponíveis, os coordenadores eram instruídos a orientar os empregados a não utilizá-las. Há mensagens de (...), de que as máscaras deveriam ser limitadas aos pacientes e que os trabalhadores não deveriam utilizá-las.

Fica claro que as rés não cumpriram as normas especificamente criadas para a ESPIN, pois não adotaram as medidas necessárias para preservar a saúde e a vida de seus trabalhadores (art. 3º-J, Lei n. 13.979/2020). Havia a obrigatoriedade de fornecimento, pelos empregadores, de EPI recomendados pela Anvisa (art. 3º-J, § 2º, Lei n. 13.979/2020). Também deveriam orientar os trabalhadores sobre o seu uso, higienização, descarte e substituição (item 7 do Anexo I da Portaria Conjunta n. 20, de 18.06.2020), sendo frisado que as máscaras cirúrgicas e de tecido não eram consideradas EPI e não substituiriam os EPI para proteção respiratória, quando indicado seu uso.

Não é demais lembrar que o art. 166 da CLT prevê a obrigação do empregador de fornecer EPI adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento.

O EPI é **ferramenta de trabalho** destinada a proteger o funcionário de possíveis riscos ameaçadores da sua saúde ou segurança durante o exercício de determinada atividade. No Brasil, a NR-6, aprovada pela Portaria

n. 3.214/78 e atualizada por portarias subsequentes, disciplina o uso dos EPIs, que, para serem comercializados, devem ser considerados aptos a elidir o risco de infecção, com eficácia comprovada perante os órgãos competentes. A NR-6 dispõe sobre o que se compreende por Equipamento de Proteção Individual:

> 6.3.1 Para os fins de aplicação desta NR considera-se EPI o dispositivo ou produto de uso individual utilizado pelo trabalhador, concebido e fabricado para oferecer proteção contra os riscos ocupacionais existentes no ambiente de trabalho, conforme previsto no Anexo I.

A NR-32 trata especificamente sobre saúde e segurança do trabalho em serviços de saúde e dispõe, em seu item 32.2.4.6, que todos os trabalhadores com possibilidade de exposição a agentes biológicos devem utilizar vestimenta de trabalho adequada e em condições de conforto. No item 32.2.4.7, consta que os EPI, descartáveis ou não, **deverão estar à disposição em número suficiente nos postos de trabalho, para garantir o imediato fornecimento ou reposição**. De acordo com o item 10 da NBR 13698, a vida útil dos respiradores é de no máximo um turno de trabalho, sem prejuízo da imediata substituição quando sujos ou úmidos.

Um EPI que visa à proteção contra a inalação de agentes nocivos à saúde é denominado Equipamento de Proteção Respiratória (EPR). No Brasil, a matéria é disciplinada pela Instrução Normativa 1, de 11.04.1994, da SSST-MT, com um conjunto de medidas práticas e administrativas que visam garantir uma proteção respiratória efetiva dos trabalhadores contra a inalação de contaminantes perigosos, inalação de ar com deficiência de oxigênio por meio do uso de respiradores e contra a inalação de agentes biológicos.

Por força do § 2º do art. 1º do referido diploma normativo, os empregadores devem seguir, além das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, as recomendações da FUNDACENTRO contidas no "Programa de Proteção Respiratória — Recomendações, Seleção e Uso de Respiradores"[53], que têm força normativa. Também é fonte normativa a Cartilha de Proteção Respiratória contra Agentes Biológicos para Trabalhadores da Saúde[54] da ANVISA, que contém aspectos práticos das

(53) Disponível em: http://arquivosbiblioteca.fundacentro.gov.br/exlibris/aleph/a23_1/apache_media/TVBBD65RVMUX25NF4DFJ7K8VKDIM2I.pdf. Acesso em: 08 nov. 2023.

(54) Disponível em: https://docs.bvsalud.org/biblioref/sms-sp/2009/sms-1221/sms-1221-5446.pdf. Acesso em: 08 nov. 2023.

exigências das Normas Regulamentadoras e "devem ser entendidas como parte integrante das normas técnicas que visam à prevenção e controle de doenças de transmissão respiratória no âmbito dos Serviços de Saúde"(55). O art. 3º-J, § 2º, da Lei n. 13.979/2020 determinou que deveriam ser fornecidos os EPI recomendados pela ANVISA.

A Cartilha da ANVISA define que doenças de transmissão respiratória por aerossóis "São aquelas que ocorrem pela disseminação de partículas menores do que 5 µm, geradas durante **tosse, espirro, conversação ou** na **realização de diversos procedimentos**, entre os quais pode-se citar a broncoscopia, a indução de escarro, a nebulização ultrassônica, a necropsia"(56). A correta utilização do EPR reduz a possibilidade de o trabalhador se contaminar com agentes biológicos dispersos no ambiente na forma de aerossóis potencialmente causadores de doenças.

O documento esclarece que as máscaras PFF2 e PFF3 são resistentes à projeção de fluidos corpóreos. A máscara N95 é uma classificação de filtro para aerossóis adotada nos EUA e equivale, no Brasil, à PFF2 ou ao EPR do tipo peça semifacial com filtro P2.

A Cartilha reconhece a inadequação do uso de máscaras cirúrgicas para proteção contra aerossóis, pois é mera barreira de uso individual que cobre o nariz e boca, sendo capaz de proteger de infecções por inalação de gotículas a curta distância, mas não contra patologias transmitidas por aerossóis. O documento salienta o risco da vedação precária que esse tipo de máscara proporciona, não consistindo em EPR.(57)

O fornecimento inadequado de EPR pelas rés aos trabalhadores durante a ESPIN advinda da pandemia de COVID-19 decorreu da ausência de um Programa de Proteção Respiratória (PPR) em seus estabelecimentos hospitalares.

O art. 1º da Instrução Normativa 1, de 11.04.1994 da SSST-MT, prevê que o fornecimento de EPR deve ser precedido da adequada seleção de respiradores no âmbito de um Programa de Proteção Respiratória. No PPR deve haver a indicação do equipamento adequado aos riscos aos quais o

(55) *Ibidem*, p. 11.

(56) *Ibidem*, p. 18.

(57) *Ibidem*, p. 22.

trabalhador está exposto, considerando-se o tipo de atividade e as características individuais do trabalhador.

Esse diploma normativo impõe a submissão dos trabalhadores a treinamento específico que abranja as instruções de uso e informações sobre as limitações do EPR, a realização de ensaio de vedação, para a definição de respiradores com boa eficiência de filtragem e adequada conformação à face do trabalhador, bem como a observância das Recomendações da FUNDACENTRO, que possuem força normativa. Veja-se:

> Art. 1º O empregador deverá adotar um conjunto de medidas com a finalidade de adequar a utilização dos equipamentos de proteção respiratória — EPR, quando necessário para complementar as medidas de proteção Coletiva implementadas ou enquanto as mesmas estiverem sendo implementadas, com a finalidade de garantir uma completa proteção ao trabalhador contra os riscos existentes nos ambientes de trabalho.
>
> § 1º As medidas previstas neste artigo deverão observar os seguintes princípios:
>
> I. o estabelecimento de procedimentos escritos abordando, no mínimo;
>
> a. os critérios para a seleção dos equipamentos;
>
> b. o uso adequado dos mesmos levando em conta o tipo de atividade e as características individuais do trabalhador;
>
> c. a orientação ao trabalhador para deixar a área de risco por motivos relacionados ao equipamento;
>
> II. a indicação do equipamento de acordo com os riscos aos quais o trabalhador está exposto;
>
> III. a instrução e o treinamento do usuário sobre o uso e as limitações do EPR;
>
> IV. o uso individual dos equipamentos, salvo em situações específicas, de acordo com a finalidade dos mesmos;
>
> V. a guarda, a conservação e a higienização adequada;
>
> VI. o monitoramento apropriado e periódico das áreas de trabalho e dos riscos ambientais a que estão expostos os trabalhadores;

> VII. o fornecimento somente a pessoas fisicamente capacitadas a realizar suas tarefas utilizando os equipamentos;
>
> VIII. o uso somente de respiradores aprovados e indicados para as condições em que forem utilizados;
>
> IX. a adoção da proteção respiratória individual após a avaliação prévia dos seguintes parâmetros:
>
> a. características físicas do ambiente de trabalho;
>
> b. necessidade de utilização de outros EPI;
>
> c. demandas físicas específicas das atividades de que o usuário está encarregado;
>
> d. tempo de uso em relação à jornada de trabalho;
>
> e. características específicas de trabalho tendo em vista a possibilidade da existência de atmosfera imediatamente perigosas à vida ou à saúde;
>
> X. a realização de exame médico no candidato ao uso do EPR, quando por recomendação médica, levando em conta, dentre outras, as disposições do inciso anterior, sem prejuízo dos exames previstos na NR-07.
>
> § 2º Para a adequada observância dos princípios previstos neste artigo, o empregador deverá seguir, além do disposto nas Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, no que couber, as recomendações da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho — Fundacentro contidas na publicação intitulada "Programa de Proteção Respiratória — Recomendações, Seleção e Uso de Respiradores" e também as Normas Brasileiras, quando houver, expedidas no âmbito do Conselho Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial — CONMETRO. (grifei)

Se implementado um Programa de Proteção Respiratória, elaborado no âmbito do Programa de Gerenciamento de Riscos, por meio de critérios técnicos, jamais teria ocorrido a inadmissível proibição de utilização de EPI no início da pandemia ("para não assustar" pacientes).

Ademais, o item 1.5.4.4.6 da NR-1, ao prever que a avaliação do risco deve ser atualizada após modificações no ambiente de trabalho que impliquem novos riscos aos trabalhadores, exigia a adequação da proteção respiratória quando iniciou a pandemia de COVID-19.

O item 32.2.2.2, "a", da NR-32, também prevê que, no caso de "mudança nas condições de trabalho, que possa alterar a exposição aos agentes biológicos", deve haver reavaliação do PGR e, por conseguinte, do PPR.

Assim, deve a ré ser condenada a implementar o PPR conforme a Instrução Normativa 1, de 11.04.1994 da SSST-MT e como parte integrante do PGR, mantendo-o atualizado consoante o item 1.5.4.4.6 da NR-1 e item 32.2.2.2, da NR-32, alcançando todos os trabalhadores que direta ou indiretamente se ativam na prestação de serviços de saúde, no interior dos estabelecimentos de saúde ou em atividades de saúde, para articular proteção respiratória suficiente, sobretudo contra agentes biológicos, como o Sars-coV-2.

3.2.5. Medidas de Renovação de Ar — Ambientes Artificialmente Refrigerados

Segundo estudo da Universidade de Oxford publicado em 22.06.2020[58], as chances de transmissão do Sars-Cov-2 em ambiente fechado são 18,7 vezes maiores do que em ambiente externo. Conforme pesquisa feita no Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da USP, em julho/2020[59], foi comprovada a presença do novo coronavirus em suspensão no ar.

Em ambientes com sistemas mecânicos de ventilação, como ar-condicionado, há mínimas aberturas para ventilação e troca de ar com o ambiente externo, acarretando a insuficiente renovação do ar. Esses sistemas propiciam a dispersão de aerossóis, que, no caso de ambientes ocupados por pessoas portadoras do SArsCov2, podem alcançar distâncias consideráveis e infectar outras pessoas presentes no ambiente, contribuindo para a disseminação da COVID-19.

Ambientes sem climatização e ventilação ou sem manutenção adequada caracterizam condições de trabalho que elevam os riscos à saúde ocupacional. Na pandemia do da COVID-19, as medidas de prevenção no controle, operação e manutenção dos equipamentos utilizados são indispensáveis no enfrentamento da exposição biológica e na garantia de um ambiente seguro.

---

(58) Disponível em: https://www.cebm.net/covid-19/what-is-the-evidence-to-support-the-2-metre-social-distancing-rule-to-reduce- covid-19-transmission/.

(59) Disponível Em: https://jornal.usp.br/ciencias/presenca-do-coronavirus-no-ar-reforca-necessidade-da-boa-ventilacao-de- ambientes/.

A ventilação propicia a renovação e circulação do ar, e a diluição de contaminantes no ambiente, de modo que sua concentração não atinja níveis que possam desencadear agravos à saúde. A filtragem assegura a retenção das partículas contaminantes. O controle da temperatura e da umidade do ar também é importante para inibir a proliferação de microrganismos, essencial no contexto de pandemia.

A Portaria n. 3523 do Ministério da Saúde, publicada em 28.08.1998, instituiu a obrigatoriedade de implantação do Plano de Manutenção, Operação e Controle — PMOC para os edifícios de uso coletivo com sistemas de climatização com capacidade acima de 5 TR (15.000 Kcal/h = 60.000 BTU/H). Com a vigência da Lei n. 13.589, de 04.01.2018, a implantação e manutenção do PMOC alcançou o *status* de lei ordinária no ordenamento jurídico pátrio.

A nova hierarquia, além de trazer segurança jurídica, possui função organizadora, pois previu diversas normas infralegais, que devem ser cumpridas, dotando-se de concretude e objetividade a proteção à saúde dos que frequentam ambientes artificialmente climatizados, de uso público ou coletivo. Ampliou-se o conceito do PMOC, anteriormente restrito à manutenção de equipamentos e dutos, **para incluir o monitoramento da qualidade do ar**.

A Lei n. 13.589/2018 prevê em seu art. 3º, parágrafo único, que os parâmetros físicos, químicos e biológicos, utilizados na avaliação da Qualidade do Ar Interior (QAI), devem obedecer à Resolução n. 09, de 16.01.2003 (RE09), da ANVISA, e posteriores alterações, bem como as normas técnicas da ABNT.

A Resolução n. 09/2003 da ANVISA estabelece critérios sobre a qualidade do ar interior em ambientes climatizados artificialmente de uso público e coletivo, cujo desequilíbrio pode causar agravos a saúde de seus ocupantes (especialmente trabalhadores sujeitos a jornada diária). Ademais, instrumentaliza as equipes profissionais de controle da qualidade interior, no planejamento, elaboração, análise e execução de projetos físicos e nas ações de inspeção de ambientes climatizados artificialmente de uso público e coletivo. Complementam essas diretrizes as disposições da Portaria MS n. 3523/98 e das Normas Brasileiras 7256 e 16401 da ABNT.

A Resolução RDC 50 da ANVISA dispõe sobre o Regulamento Técnico para planejamento, programação, elaboração e avaliação de projetos físicos de estabelecimentos assistenciais de saúde. Por fim, em ambientes de serviços

de saúde, os sistemas de climatização devem ser submetidos a procedimentos de manutenção preventiva e corretiva para preservação da integridade e eficiência de todos os seus componentes (item 32.9.6 da NR-32).

O laudo pericial de 26.09.2022 indicou que, apesar de a ré ter juntado PMOCs que demonstravam verificações periódicas e manutenções realizadas nos equipamentos de ar-condicionado, não foram apresentadas as avaliações dos parâmetros de qualidade do ar, segundo a norma ANVISA que regula a matéria (Resolução n. 9/2003).

Em 09.09.2022, a ré juntou relatórios de avaliação da qualidade do ar do mês de outubro de 2021, indicando que a "a qualidade ambiental do ar climatizado encontra-se dentro dos parâmetros recomendados pela Resolução 09 de 16.01.2003 da ANVISA". Mas não fez prova de que manteve as condições do ar em padrões adequados durante o período anterior, em especial de 01.04.2020 a 15.11.2021, lapso temporal delimitado na Intimação n. 454502.2022 para apresentação de documentos. Trata-se de período mais gravoso da pandemia de COVID-19. O laudo pericial de 18.10.2023 apontou essa ausência de comprovação e consignou que houve o descumprimento da Resolução n. 9/2003 da ANVISA, pois não se demonstrou a realização de análises semestrais da qualidade do ar.

Portanto, deve ser garantido, por meio de condenação em obrigação de fazer, que a ré adote medidas para adequação da qualidade do ar interno, em ambientes climatizados ou não, com a abertura de portas e janelas (quando possível), instalação e manutenção em funcionamento de exaustores (quando possível) e, ainda, utilização de sistemas acessórios para captação do ar externo para minimização dos riscos nos ambientes sem ventilação.

Quatro itens são determinantes para garantir a qualidade do ar respirado: a) Renovação do Ar: para garantir a ventilação e circulação, além da diluição do ar no interior do ambiente, e não permitir a concentração de poluentes, o que provoca agravos à saúde dos ocupantes; b) Filtragem: para retenção de partículas e micro gotículas, que podem carregar poluentes ou microrganismos como o Sars-Cov-2; c) Controle de temperatura e umidade: fatores que contribuem com a saúde das pessoas e inibem a proliferação de organismos como o Sars-Cov-2; a) Monitoramento da qualidade do ar: a manutenção do nível de CO2 (dióxido de carbono) dentro dos índices determinados é uma das formas de garantir a qualidade do ar respirado em ambientes.

Demonstradas, assim, a conduta ilícita também nesse aspecto e a necessidade da implementação de ações para assegurar a adequada taxa de renovação e manutenção da qualidade do ar nos ambientes de trabalho da ré.

3.2.6. Da COVID-19 Como Doença Relacionada ao Trabalho, Responsabilidade Objetiva, Emissão de CAT e Notificação ao SINAN

Para indicar as diretrizes a serem observadas por empregadores na adoção das medidas necessárias de vigilância em saúde do trabalhador para evitar a expansão ou a intensificação da pandemia de COVID-19, o MPT emitiu a Nota Técnica 20/2020 elaborada pelo Grupo de Trabalho — GT COVID-19, instituído pela Portaria PGT n. 470.2020, sustentando o seguinte:

> a) **que a COVID-19 pode ser considerada doença do trabalho quando a infecção do (a) trabalhador (a) pelo SARS-CoV-2 ocorrer em decorrência das condições especiais de trabalho, nos termos do § 2º do art. 20 da Lei n. 8.213/91;**
>
> b) que a COVID-19 é doença profissional, nos termos do art. 20, I, da Lei n. 8.213/91, e Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/99): "Agentes Patogênicos causadores de doenças profissionais ou do trabalho, conforme previsto no art. 20 da Lei n. 8.213/91", Lista B3 — Lista de Doenças Profissionais, item XXV — Microorganismos e parasitas infecciosos vivos e seus produtos tóxicos (Exposição ocupacional ao agente e/ou transmissor da doença, em profissões e/ou condições de trabalho especificadas),como hospitais, laboratórios e outros ambientes envolvidos no tratamento de doenças transmissíveis;
>
> c) que o art. 336 do Regulamento da Previdência Social estabelece que "para fins estatísticos e epidemiológicos, a empresa deverá comunicar à previdência social o acidente de que tratam os arts. 19, 20, 21 e 23 da Lei n. 8.213, de 1991, ocorrido com o segurado empregado, exceto o doméstico, e o trabalhador avulso, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, à autoridade competente, sob pena da multa aplicada e cobrada na forma do art. 286 ".
>
> d) que **a COVID-19 é um risco biológico existente no local de trabalho, e, a despeito de ser pandêmica, não exclui a responsabilidade do empregador de identificar os possíveis transmissores da doença no local de trabalho e as medidas adequadas de busca ativa, rastreio e isolamento de casos, com o imediato afastamento dos contactantes, a serem previstas no Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, elaborado sob**

responsabilidade técnica do médico do trabalho, nos termos da alínea "d" do item 4.12 da NR-04;

e) que o art. 7º da Portaria n. 104, de 25 de janeiro de 2011, do Ministério da Saúde, estabelece que "A notificação compulsória é obrigatória a todos os profissionais de saúde médicos, enfermeiros, odontólogos, médicos veterinários, biólogos, biomédicos, farmacêuticos e outros no exercício da profissão, bem como os responsáveis por organizações e estabelecimentos públicos e particulares de saúde e de ensino, em conformidade com os arts. 7º e 8º, da Lei n. 6.259, de 30 de outubro de 1975".

f) que o art. 169 da CLT estabelece que "será obrigatória a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude de condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, de conformidade com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho".

A Lei n. 8.213/91 (art. 20, § 2º) permite enquadrar como acidente de trabalho uma doença que não conste da relação dos incisos I e II, caso constatado que "*resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente*." A lei previdenciária permite o reconhecimento de moléstias não previamente incluídas em uma lista oficial, com a demonstração de causalidade entre a doença e as condições especiais nas quais o trabalho é desempenhado.

O Manual de Perícia Oficial em Saúde do Servidor Público Federal é enfático ao afirmar que "Doença Relacionada ao Trabalho Consiste na doença em que a atividade laboral é fator de risco desencadeante, contributivo ou agravante de um distúrbio latente ou de uma doença preestabelecida. A doença relacionada ao trabalho estará caracterizada quando, diagnosticado o agravo, for possível estabelecer uma relação com a atividade laboral. As doenças endêmicas contraídas no exercício do trabalho também serão caracterizadas como doenças relacionadas ao trabalho"(60).

Alguns empregadores tentam fugir da responsabilidade alegando que a COVID-19 é uma doença endêmica (art. 20, § 1º, *"a"*), como se fosse a dengue ou a malária, transmitida — exclusivamente — por mosquitos, que existem mais fora do que dentro dos estabelecimentos (ou assim deveria ser). A dengue e a malária não são contagiosas pelo ar, como o COVID-19.

Não se trata de doença endêmica, mas sim epidêmica, ou pandêmica, altamente contagiosa por contato com secreções ou pelo ar, especialmente

(60) SIASS. *Manual de perícia oficial em saúde do servidor público federal*. 3.ed. Brasília, 2017, p. 132.

em ambiente hospitalar para onde as pessoas infectadas se dirigem em busca de assistência médica. Nem precisa haver gotículas em suspensão, basta que os aerossóis estejam viajando pelo ar, carregados de vírus, para que sejam inalados, inclusive por profissionais da ré.

A exceção legal, portanto, não se aplica ao caso, porque é altamente mais provável que a COVID-19 seja contraída no local de trabalho, pelo contato com pessoas doentes que transmitem a doença. Ainda que fosse considerada endêmica, a parte final da alínea do § 1º do art. 20 da Lei n. 8.213/91 apresentou uma excludente para a exceção: mesmo as doenças endêmicas podem ser consideradas ocupacionais quando comprovado que resultaram de exposição ou contato direto exigido pela natureza do trabalho.

A Lei n. 8.213/91 (art. 21) também equipara ao acidente do trabalho as hipóteses de concausa: se houver indícios de que o trabalhador contraiu a doença no trabalho (houve contato com outros trabalhadores infectados ou exposição ao agente nocivo causador da doença no local de trabalho ou no deslocamento para o trabalho, por exemplo), impõem-se o reconhecimento do nexo concausal e a emissão da Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT.(61)

Quando houver evidência de exposição a maior risco de contágio, o adoecimento pelo novo coronavírus pode ser enquadrado como doença profissional. O próprio Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999) registra que: "*Nota: 1. As doenças e respectivos agentes etiológicos ou fatores de risco de natureza ocupacional lista são exemplificativos e complementares*".

Também poderá ser caracterizado como ocupacional o adoecimento do empregado que executa atividades com menor risco de contágio pelo Sars-Cov-2, mas as condições em que o trabalho foi realizado — sem medidas preventivas efetivas, orientações e treinamentos necessários, e insuficiência

(61) A Lista "A" das doenças relacionadas ao trabalho, publicada como Anexo II do Regulamento da Previdência Social (Decreto n. 3.048/1999), indica, no Campo XXV, como agente etiológico ou fatores de risco, a exposição ocupacional aos "Microorganismos e parasitas infecciosos vivos e seus produtos tóxicos (Exposição ocupacional ao agente e/ou transmissor da doença, em profissões e/ou condições de trabalho especificadas)". E relaciona de forma exemplificativa várias doenças: tuberculose, dengue, febre amarela, hepatites virais, HIV, malária etc.

do fornecimento, reposição e fiscalização sobre o uso efetivo de EPI adequados a evitar a infecção por risco biológico — expuseram-no ao risco do contágio.

Assim explica o Manual das Doenças Relacionadas ao Trabalho do Ministério da Saúde:

> Nessas doenças comuns, o trabalho poderia ser entendido como um fator de risco, ou seja, um atributo ou uma exposição que estão associados com uma probabilidade aumentada de ocorrência de uma doença, não necessariamente um fator causal (Last, 1995). Portanto, a caracterização etiológica ou nexo causal será essencialmente de natureza epidemiológica, seja pela observação de um excesso de frequência em determinados grupos ocupacionais ou profissões, seja pela ampliação quantitativa ou qualitativa do espectro de determinantes causais, que podem ser melhor conhecidos a partir do estudo dos ambientes e das condições de trabalho. A eliminação desses fatores de risco reduz a incidência ou modifica o curso evolutivo da doença ou agravo à saúde.(62)

Disso se extrai que a natureza de doença ocupacional da COVID-19 em determinadas atividades, como em unidades de saúde, será identificada de forma presuntiva, vez que calcada na probabilidade de contágio para quem está, em serviço, **exposto de forma desproporcional ao agente contagioso**. Quando verificada a maior probabilidade de infecção de acordo com a atividade desempenhada, autoriza-se a prova do nexo causal pela presunção relativa de contágio.

Isso porque, quando o exercício do trabalho expõe o empregado ao risco de contágio acima do nível da exposição média da população daquela região da endemia ou da pandemia, há a hipótese do risco criado pela natureza da atividade desenvolvida, gerando o enquadramento como doença do trabalho.

Foi elaborada, pelo Departamento de Trabalho dos EUA — Administração de Saúde e Segurança Ocupacional — OSHA(63), uma classificação

---

(62) Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. *Doenças relacionadas ao trabalho:* manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organizado por Elizabeth Costa Dias; colaboradores Idelberto Muniz Almeida *et al*. Brasília, 2001. p. 28.

(63) Disponúvel em: https://www.abho.org.br/wp-content/uploads/2020/03/DiretrizesdaOSHA-3990-TRAD-CORONAVIRUS.pdf.

de funções, de acordo com o grau de risco de exposição ao Sars-Cov-2 e as atividades desempenhadas pelos trabalhadores da ré estão listadas como de "risco muito alto de exposição" e "risco alto de exposição".

Destaca-se que o STF suspendeu liminarmente, por maioria, o art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020 (antes de sua perda de vigência pela não aprovação pelo Parlamento), que estabelecia a não caracterização do coronavírus como doença ocupacional. Veja-se:

> "MEDIDA CAUTELAR NAS AÇÕES DIRETAS DE INCONSTITUCIONALIDADE 6342, 6344, 6346, 6348, 6352 E 6354. DIREITO CONSTITUTIONAL E DIREITO DO TRABALHO. MEDIDA PROVISÓRIA N. 927/2020. MEDIDAS TRABALHISTAS PARA ENFRENTAMENTO DO ESTADO DE CALAMIDADE PÚBLICA RECONHECIDO PELO DECRETO LEGISLATIVO 6/2020. NORMAS DIRECIONADAS À MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E DA ATIVIDADE EMPRESARIAL. ART. 29. EXCLUSÃO DA CONTAMINAÇÃO POR CORONAVÍRUS COMO DOENÇA OCUPACIONAL. RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO EMPREGADOR. ART. 31. SUSPENSÃO DA ATUAÇÃO COMPLETA DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RAZOABILIDADE. SUSPENSÃO DA EFICÁCIA DOS ARTS. 29 E 31 DA MP N. 927/2020. CONCESSÃO PARCIAL DA MEDIDA LIMINAR. 1. A Medida Provisória n. 927/2020 foi editada para tentar atenuar os trágicos efeitos sociais e econômicos decorrentes da pandemia do coronavírus (covid-19), de modo a permitir a conciliação do binômio manutenção de empregos e atividade empresarial durante o período de pandemia. **2. O art. 29 da MP 927/2020, ao excluir, como regra, a contaminação pelo coronavírus da lista de doenças ocupacionais, transferindo o ônus da comprovação ao empregado, prevê hipótese que vai de encontro ao entendimento do Supremo Tribunal Federal em relação à responsabilidade objetiva do empregador em alguns casos.** Precedentes. 3. Não se mostra razoável a diminuição da atividade fiscalizatória exercida pelos auditores fiscais do trabalho, na forma prevista pelo art. 31 da MP 927/2020, em razão da necessidade de manutenção da função exercida no contexto de pandemia, em que direitos trabalhistas estão sendo relativizados. 4. Medida liminar parcialmente concedida para suspender a eficácia dos arts. 29 e 31 da Medida Provisória 927/2020. (ADI 6342 MC- Ref, relator(a): MARCO AURÉLIO, relator(a) p/ Acórdão: ALEXANDRE DE

> MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 29.04.2020, PROCESSO ELETRÔNICO *DJe*269 DIVULG 10.11.2020 PUBLIC 11.11.2020. (grifo nosso).

Ainda sobre a decisão, constou do Informativo n. 975 do STF:

> (...) Com efeito, o art. 29 é extremamente ofensivo relativamente aos inúmeros trabalhadores de atividades essenciais que continuam expostos aos riscos, como médicos e enfermeiros, para os quais a demonstração do nexo causal pode ser mais fácil, mas, também, relativamente aos funcionários de farmácias, de supermercados e aos motoboys que trazem e levam entregas de alimentos. Quanto a estes últimos, o ministro salientou a sua dificuldade em comprovar eventual nexo causal, o que iria de encontro, ademais, ao recente entendimento firmado pela Corte, no RE 828.040, no sentido de reconhecer a responsabilidade objetiva em alguns casos em que o risco é maior. Ou seja, não se pode admitir que o citado dispositivo exclua da consideração da contaminação por coronavírus como ocupacional, de uma maneira tão ampla, inclusive esses profissionais.

O Ministro Edson Fachin, ao proferir seu voto para considerar inconstitucional o art. 29, sintetizou o entendimento que prevaleceu:

> Nas ADIs 6.342, 6.344, 6.346, 6.352 e 6.354, aponta-se a inconstitucionalidade do disposto no art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020 fundada na dificuldade de os empregados comprovarem o nexo causal da doença causada pelo novo coronavírus, considerando o fato notório e consabido de que a transmissão da doença é comunitária e exponencial.
>
> Afirma-se que o regime de responsabilidade estabelecido na norma impugnada exime o empregador de tomar todas as medidas de saúde, higiene e segurança necessárias à proteção dos trabalhadores, afrontando, assim, direito fundamental à redução de riscos inerentes ao trabalho, constantes do art. 7º, XXII, da CRFB. Assim está posta a norma impugnada: Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.
>
> **Exigir-se que o ônus probatório seja do empregado, diante da infecção e adoecimento pelo novo coronavírus, não se revela como medida adequada e necessária à**

> **redução dos riscos dos trabalhadores quanto à doença deflagrada pelo novo coronavírus. Se o constituinte de 1988 reconheceu a redução de riscos inerentes ao trabalho como um direito fundamental social do trabalhador brasileiro, obrigando que os empregadores cumpram normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, certamente ele previu que o empregador deveria responsabilizar-se por doenças adquiridas no ambiente e/ou em virtude da atividade laboral**.
>
> A previsão de responsabilidade subjetiva parece uma via adequada a justificar a responsabilização no caso das enfermidades decorrentes de infecção pelo novo coronavírus, ***de forma que se o empregador não cumprir as orientações, recomendações e medidas obrigatórias das autoridades brasileiras para enfrentar a pandemia pelo novo coronavírus, deverá ser responsabilizado***. **Assim, o ônus de comprovar que a doença não foi adquirida no ambiente de trabalho e/ou por causado trabalho deve ser do empregador, e, não, do empregado, como estabelece a norma impugnada**. O art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020 afronta o que dispõe o art. 7º, XXII, da CRFB: "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", invertendo o ônus probatório no caso específico da infecção por coronavírus. Diante do que exposto, divirjo do e. Ministro relator e julgo procedente o pedido de suspensão, por inconstitucionalidade, do art. 29 da Medida Provisória n. 927/2020".

Portanto, não se presume que toda infecção ocorra em razão do trabalho, mas em **atividades com especiais condições de contato com o Sars-Cov-2**, como a desenvolvida em hospitais, ou estabelecimentos de saúde em geral que lidam cotidianamente com a doença, há a presunção dessa relação, pois expõem o trabalhador a um fator de risco de contágio acima do nível de exposição médio da população.

Relembre-se que a NR-32 estabelece que em ambientes hospitalares a mera probabilidade de exposição ocupacional a agentes biológicos é risco biológico. Há o reconhecimento normativo de que em ambientes hospitalares a infecção por agentes biológicos, como o Sars-Cov-2, presumidamente decorre do exercício da atividade. Inclusive o item 32.2.3.5 prevê que "em toda ocorrência de acidente envolvendo riscos biológicos, com ou sem afastamento do trabalhador, deve ser emitida a Comunicação de Acidente de Trabalho — CAT".

Destaca-se a decisão prolatada em 12.03.2020 no julgamento do recurso extraordinário n. 828.040-DF (Tema 932 de Repercussão Geral), que é referida pelo STF no julgamento da inconstitucionalidade do art. 29 da MP n. 927/2020, como paradigmática do entendimento da Corte de que em alguns casos a responsabilidade seria objetiva:

> "EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. **REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. TEMA 932. EFETIVA PROTEÇÃO AOS DIREITOS SOCIAIS. POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO OBJETIVA DO EMPREGADOR POR DANOS DECORRENTES DE ACIDENTES DE TRABALHO**. COMPATIBILIDADE DO ART. 7, XXVIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL COM O ART. 927, PARÁGRAFO ÚNICO, DO CÓDIGO CIVIL. APLICABILIDADE PELA JUSTIÇA DO TRABALHO.
>
> 1. A responsabilidade civil subjetiva é a regra no Direito brasileiro, exigindo-se a comprovação de dolo ou culpa. Possibilidade, entretanto, de previsões excepcionais de responsabilidade objetiva pelo legislador ordinário em face da necessidade de justiça plena de se indenizar as vítimas em situações perigosas e de risco como acidentes nucleares e desastres ambientais.
>
> 2. O legislador constituinte estabeleceu um mínimo protetivo ao trabalhador no art. 7º, XXVIII, do texto constitucional, que não impede sua ampliação razoável por meio de legislação ordinária. Rol exemplificativo de direitos sociais nos arts. 6º e 7º da Constituição Federal.
>
> **3. Plena compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, ao permitir hipótese excepcional de responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor implicar, por sua natureza, outros riscos, extraordinários e especiais.** Possibilidade de aplicação pela Justiça do Trabalho.
>
> 4. Recurso Extraordinário desprovido. TEMA 932. Tese de repercussão geral: "O art. 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, **sendo constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a**

> **atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade**"'.
>
> (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 828040. Órgão julgador: Tribunal Pleno. Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES. Julgamento: 12.03.2020. Publicação: 26.06.2020)

Portanto, o reconhecimento do nexo de causalidade entre a COVID-19 e o trabalho ocorrerá de forma objetiva em duas hipóteses: a) previsão expressa em lei; ou b) atividade que por sua natureza apresente exposição habitual a risco especial maior.

Para a primeira hipótese de responsabilidade objetiva, foi editada a Lei n. 14.128, de 26.03.2021, que trata dos trabalhadores da saúde que atuaram diretamente no atendimento de pacientes com COVID-19, incluindo "aqueles que, mesmo não exercendo atividades-fim nas áreas de saúde, auxiliam ou prestam serviço de apoio presencialmente nos estabelecimentos de saúde para a consecução daquelas atividades, no desempenho de atribuições em serviços administrativos, de copa, de lavanderia, de limpeza, de segurança e de condução de ambulâncias, entre outros, além dos trabalhadores dos necrotérios e dos coveiros" (art. 1º, parágrafo único, *"d"*).

A publicação de lei federal prevendo a compensação pecuniária dos referidos profissionais acometidos pela COVID-19 já comprova a relação incontestável do adoecimento com o trabalho executado, ou com o ambiente laboral frequentado, o que permite se concluir pela presunção de nexo causal da COVID-19 com o trabalho.

A Lei n. 14.128/2021, **no seu art. 2º, § 1º, estabeleceu presunção legal de ser a COVID-19 a causa de incapacidade permanente para o trabalho** ou óbito no caso de diagnóstico ou laudo médico compatível com o quadro clínico da doença no período de atuação profissional. O referido diploma aplicou **a teoria do risco** a esses profissionais e a **responsabilidade objetiva do Estado** para garantir indenização pelos danos advindos no atendimento de pessoas acometidas pelo novo coronavírus ou outra doença de caráter endêmico (parte final do *caput* do art. 1º, da Lei n. 14.128/2021).

Na segunda hipótese (atividade que por sua natureza apresente exposição habitual a risco especial maior), é preciso comprovar que o serviço expõe o trabalhador a perigo acentuado de contaminação pelo novo coronavírus para gerar a responsabilidade objetiva do empregador.

A atividade em hospital gera risco de contágio de forma acentuada, o que atrai a aplicação do parágrafo único do art. 927 do Código Civil, e, portanto, **a responsabilidade objetiva do empregador.**

A Nota Técnica da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho n. 56376/2020/ME reconheceu que a COVID-19 pode ser enquadrada como doença ocupacional a depender do caso concreto, a partir da análise das condições de trabalho, da existência de risco acentuado à infecção em determinado ambiente de trabalho, seja por sua natureza ou pela ausência de medidas eficazes na prevenção, seja pelas evidências de que o contato com vírus ocorreu no ambiente de trabalho.

No caso de uma doença infectocontagiosa, não é possível determinar "objetivamente" o momento e situação exata da infecção do trabalhador. Devem ser utilizadas ferramentas de investigação da epidemiologia, com análise das situações que excluiriam a relação com o trabalho (funcionário em férias, adoecimento de familiar prévio ao aparecimento dos sintomas, etc.). Mesmo que não haja conhecimento de casos ativos da doença, em um dado momento, entre os funcionários da empresa, pode haver pessoas assintomáticas ou pré-sintomáticas, com potencial para disseminar o vírus. A infecção pode ocorrer também no transporte para o local de trabalho ou durante a alimentação no intervalo intrajornada (almoço, por exemplo).

Além disso, como visto, há prova cabal de descumprimento das medidas de prevenção previstas em normas das autoridades sanitárias, inclusive em documentos institucionais da ré.

Ao permitir que empregados infectados permanecessem laborando em ambiente compartilhado com os demais, as rés deliberadamente enquadraram o seu meio ambiente de trabalho na hipótese em que a **transmissão do vírus é um fator de risco contributivo derivado da negligência da vigilância ativa e passiva dos trabalhadores, da inadequada percepção e prevenção do risco, sendo o nexo causal de natureza eminentemente epidemiológica decorrente das falhas no controle e gerenciamento do risco**.

A norma constitucional assegura o direito ao risco mínimo de exposição a danos no ambiente de trabalho. Logo, deve haver busca permanente pelos meios conhecidos como efetivos, no caso de riscos sobre os quais há segurança científica (princípio da prevenção), ou pelos melhores meios disponíveis diante de riscos com incertezas científicas (princípio da precaução).

Os fatos ora comprovados ampliam sobremaneira o risco a que expostos os trabalhadores pela execução normal da atividade da ré.

A CLT prevê a obrigação da notificação de doenças profissionais e das produzidas pelas condições especiais de trabalho, **comprovadas ou objeto de suspeita** (art. 169). A Lei n. 8.213/91 impõe ao empregador o dever de comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o primeiro dia útil seguinte e, no caso de morte, imediatamente, sob pena de multa (art. 22).

Em hospitais, como visto, a NR-32 prevê que, em acidente envolvendo riscos biológicos, como a infecção por COVID-19, deve ser emitida a CAT (item 32.2.3.5).

O empregador não pode deixar de realizar a comunicação acidentária, sob a justificativa da necessidade de análise prévia da configuração do acidente de trabalho. A emissão da CAT não é prova cabal da moléstia, **sendo obrigação do empregador a comunicação de sua suspeita**.

Em esclarecimento à Nota Técnica sobre caracterização da COVID-19 como doença ocupacional, publicada em 17.12.2020, pelo então Ministério da Economia, e atualizada em 05.01.2021, afirma-se que a obrigatoriedade de emissão de CAT permanece inalterada:

> "Embora não tenham sido objeto da Nota Técnica SEI n. 56376/2020/ME questões relacionadas à emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), é importante destacar que, independentemente do motivo ensejador do acidente de trabalho ou doença ocupacional, a obrigação de comunicar os acidentes de trabalho para a Previdência Social possui previsão no art. 22 da Lei n. 8.213, de 1991, devendo a CAT ser emitida até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, sob pena de multa. **Portanto, a CAT deve sempre ser emitida quando ocorrer um acidente de trabalho**, a partir de avaliação feita pelo empregador do contexto fático à luz dos normativos citados, não estando condicionada a qualquer atuação prévia do INSS ou da Perícia Médica Federal". (grifo nosso)

Conforme o guia de "Emissão de Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)" da FIOCRUZ, no acidente de trabalho por infecção, independentemente de afastamento ou não, ou de seu período total, é obrigatória a emissão

da CAT pelo empregador**.** Segundo a legislação previdenciária, a emissão da CAT também tem função de controle estatístico e epidemiológico.

A Resolução n. 2.183/2018 do Conselho Federal de Medicina (CFM0, que trata "[...] das normas específicas para médicos que atendem o trabalhador", estabelece:

> **Art. 3º** Os médicos do trabalho e os demais médicos que atendem os trabalhadores de empresas e instituições, que admitem trabalhadores independentemente de sua especialidade, devem: [...]
>
> **IV –** Notificar, formalmente, o empregador **quando da ocorrência ou de sua suspeita de acidente ou doença do trabalho** para que a empresa proceda a emissão de Comunicação de Acidente do Trabalho, devendo deixar registrado no prontuário do trabalhador. (grifou-se)

A nova NR-01 também impõe ao empregador o dever de adotar procedimentos no caso de acidente ou doença relacionada ao trabalho, incluindo a análise das causas, considerando as situações geradoras e os fatores relacionados aos eventos, bem como as atividades desenvolvidas, ambiente de trabalho, materiais e organização da produção e do trabalho, fornecendo evidências para subsidiar e revisar as medidas de prevenção (item 1.4.1, "e" c/c 1.5.5.5).

O guia do Ministério da Saúde "Orientações de Vigilância Epidemiológica da COVID-19 Relacionada ao Trabalho" reconhece que "todos os profissionais de saúde (da rede pública, privada e conveniada), bem como as diversas esferas do sistema (municipal, estadual, federal), têm, entre as suas atribuições, a realização de ações de Vigilância Epidemiológica". Destaca que a Vigilância Epidemiológica de casos de COVID-19 relacionados ao trabalho deve contemplar:

> • coleta e monitoramento dos registros de casos e óbitos por COVID-19, suspeitos e confirmados, potencialmente relacionados ao trabalho;
>
> • investigação epidemiológica da relação entre o trabalho e os casos e óbitos registrados por COVID-19;
>
> • notificação dos casos de COVID-19 relacionados ao trabalho na Ficha de Acidente de Trabalho do SINAN;

• recomendação e promoção de medidas de controle apropriadas da COVID-19 nos ambientes e processos de trabalho;

• elaboração de relatório final, contendo: investigações, medidas de controle adotadas, impacto obtido com as medidas de controle, medidas de prevenção, dentre outras informações relevantes;

• divulgação das informações

A investigação epidemiológica da relação da COVID-19 com o trabalho é uma atividade de campo, realizada a partir de casos registrados de COVID-19. Os principais objetivos são:

• identificar a fonte de infecção e o modo de transmissão da COVID-19 nos ambientes e processos de trabalho;

• identificar os grupos de trabalhadores expostos a maior risco;

• identificar fatores de risco decorrentes das condições de trabalho ou da não implementação de medidas protetivas;

• **confirmar ou não a relação da COVID-19 com o trabalho**;

• determinar as principais características de interesse à saúde do trabalhador dos casos confirmados.

O mesmo guia orienta a definição da relação de um caso confirmado com o trabalho:

"DEFINIÇÃO: caso de COVID-19 confirmado e ou registrado nos SIS, em que a investigação epidemiológica evidenciou exposição/contato com pessoas (usuários, clientela dos serviços) ou outro(s) trabalhador(es) COVID-19 positivo(s) no ambiente de trabalho **E/OU condições de trabalho propícias para essa exposição/contaminação OU provável(is) contato(s) no trajeto de casa para o trabalho e vice-versa**, porém, **sem histórico de caso confirmado no domicílio e ou em contato comunitário, cronologicamente compatíveis**."

Recomenda o registro dos casos na Ficha de Notificação de Acidente de Trabalho do SINAN (Sistema de Informação de Agravos de Notificação),

para se ter as informações da investigação epidemiológica da relação da COVID-19 com o trabalho, incluindo ocupação (CBO) e atividade econômica (CNAE), com a análise da situação de saúde dos trabalhadores durante a pandemia. Os dados da investigação devem constar de um relatório que inclua a descrição do caso de COVID-19 relacionado ao trabalho (todas as etapas da investigação), destacando-se:

- causa da ocorrência, indicando, inclusive, se houve falhas da vigilância epidemiológica e/ou dos serviços de saúde e quais providências foram adotadas para sua correção;

- se as medidas de prevenção implementadas em curto prazo estão sendo executadas e como estão sendo monitoradas;

- descrição das orientações e recomendações, a médio e longo prazos, a serem instituídas tanto pela área de saúde quanto de outros setores e como serão monitoradas;

- alerta às autoridades de saúde dos níveis hierárquicos superiores, nas situações que coloquem sob risco outros espaços geopolíticos.

Conforme o art. 336 do Decreto n. 3.048/99 (Regulamento dos Benefícios do INSS), a emissão da CAT tem finalidades estatísticas e epidemiológicas.

Pelo art. 7º da Portaria n. 104, de 25.01.2011, do Ministério da Saúde, "a notificação compulsória é obrigatória a todos os profissionais de saúde médicos, enfermeiros, odontólogos, médicos veterinários, biólogos, biomédicos, farmacêuticos e outros no exercício da profissão, bem como os responsáveis por organizações e estabelecimentos públicos e particulares de saúde e de ensino, em conformidade com os arts. 7º e 8º, da Lei n. 6.259, de 30 de outubro de 1975".

A Portaria n. 1792, de 17.07.2020 incluiu na Portaria n. 356/GM/MS, de 11.03.2020, o art. 8-A trazendo a obrigatoriedade de notificação ao Ministério da Saúde de todos os resultados de testes diagnóstico para SARS-CoV-2 realizados por laboratórios da rede pública, rede privada, universitários e quaisquer outros, em todo o território nacional.

O reconhecimento do adoecimento ocupacional ou decorrente do trabalho e sua notificação é importante instrumento para o controle da infecção, a revisão dos protocolos e o rastreamento do contágio.

Veja-se o entendimento recente do TRT da 2ª Região de que a COVID-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, com a obrigatoriedade da expedição da CAT:

> "EMISSÃO DE CAT. TÉCNICOS E AUXILIARES DE ENFERMAGEM. CONTAMINAÇÃO POR COVID-19. O novo coronavírus, em razão da surpreendente rapidez de contágio e dos altos níveis de gravidade e letalidade, confirmou-se como pandemia, assolando todo o planeta, apresentando-se como uma doença democrática e ceifando muitas vidas ao redor do mundo. Por certo, a pandemia causada pelo novo coronavírus provocou alterações de comportamento acentuadas, exigindo-se uma inevitável adaptação do modo de viver, trabalhar, consumir... com inarredáveis repercussões no mundo do direito do trabalho. Ante o elevado grau de exposição ao risco de contágio pela COVID-19, os profissionais da saúde, ainda que atuantes nos chamados hospitais de porta fechada que não atuam no enfrentamento direto da doença, fazem jus à emissão da CAT quando comprovadamente infectados pelo SARSCOV-2. Assim, é dever do empregador emitir a Comunicação de Acidente de Trabalho, salvo se apurar, mediante procedimento investigativo interno, que a contaminação deu-se exclusivamente por fator externo ao ambiente de trabalho." (ROT 0000517-08.2020.5.17.0001, 2ª Turma, Relatora Juíza convocada Marise Medeiros Cavalcanti Chamberlain, *DEJT* 30.06.2021)

> "EXPEDIÇÃO DE CAT. COVID-19. Conforme interpretação sistemática do art. 22, da Lei n. 8.213/1991 e art. 169, da CLT, o empregador deve notificar os casos de doenças profissionais comprovadas ou objeto de suspeita, o que torna obrigatória a expedição da CAT, doença que pode ser classificada como patologia ocupacional para fins previdenciários, desde que, para esse fim específico, haja enquadramento pela Perícia Médica do INSS." (RO 1000823-87.2020.5.02.0611, relator Rafael Edson Pugliese Ribeiro, 13ª Turma, *DEJT* 17.8/.021)

O empregador deve realizar a investigação epidemiológica da eventual relação entre o trabalho e a doença. Caso confirmado o nexo causal ou haja a sua mera probabilidade (suspeita), deve ser emitida a CAT. **Somente se a investigação cabalmente descartar o nexo é que a comunicação**

não deve ser feita, com comprovação de causa externa de infecção, o que não é o caso dos autos. A jurisprudência dos tribunais tem firmado esse entendimento:

> "RECURSO ORDINÁRIO. DOENÇA OCUPACIONAL. COVID 19. EMISSÃO DA CAT. Segundo se extrai do julgamento, pelo STF, das Adins 6344, 6346, 6348, 6349, 6352, 6354, que suspendeu a eficácia do art. 29 da Medida Provisória 927/2020, bem como da Nota Técnica da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho n. 56376/2020/ME, a Covid-19 pode ser enquadrada como doença ocupacional a depender do caso concreto, a partir da análise das condições de trabalho, da existência de risco acentuado à contaminação por Covid19 em determinado ambiente de trabalho, seja por sua natureza ou pela ausência de execução das medidas reconhecidas como eficazes na prevenção, seja pelas evidências de que o contato com vírus se deu no ambiente de trabalho. Por isso, ainda que por suspeita diagnóstica, se for constatada, em exames médicos ocupacionais, a relação de tal doença com o trabalho, incumbe ao empregador a emissão da CAT." (TRT-1, RO 0100404- 58.2020.5.01.0017, 10ª Turma, redator designado: FLAVIO ERNESTO RODRIGUES SILVA, Data do Julgamento: 30.06.2021, Data de Publicação: 09.07.2021)
>
> "AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PANDEMIA SARS-COV2. COVID-19. DOENÇA OCUPACIONAL. EXPEDIÇÃO DE CAT. Embora a Pandemia do Covid-19 tenha alastramento global, com o contágio indeterminado de pessoas nos mais variados ambientes, tratando-se das profissões ligadas diretamente ao atendimento dos acometidos pela doença, como os trabalhadores da saúde na linha de frente nas unidades hospitalares, a Covid-19 estará caracterizada como doença de natureza ocupacional, pois a exposição ao contágio está diretamente ligada ao exercício profissional, atraindo a presunção do nexo causal, nos termos do art. 20, § 2º, da Lei n. 8.213/1991, devendo ser expedida a CAT para cada profissional em tal condição acometido pela moléstia, ressalvados os casos em que a contaminação do empregado aconteceu em período em que estava afastado do trabalho. Recurso a que se dá parcial provimento". (TRT-23, ROT 0000339-42.2021.5.23.0006, Data de assinatura: 23.06.2022, 1ª Turma, relator: ADENIR ALVES DA SILVA CARRUESCO)
>
> "CAT. COVID19. DOENÇA PROFISSIONAL. NATUREZA DO COMUNICADO. DEVER DO EMPREGADOR. No bojo das várias e indecentes medidas negacionistas da pandemia e seus

> efeitos, o poder executivo baixou medida provisória que negava caráter trabalhista (laborativo) à COVID19. O STF, a tempo e modo, cassou tal vedação, com o que autorizou a imperatividade da expedição de comunicado de acidente de trabalho, sempre que algum empregado vier infectado pelo vírus. O comunicado não é um atestado irrefutável da natureza trabalhista, mas é a base inicial para investigação dos limites e consequências desse fato. É, pois, dever do empregador. Recurso ordinário provido em parte." (TRT-2, ROT 10006943420205020433, relator: MARCOS NEVES FAVA. 15ª Turma – Cadeira 1, Data de Publicação: 28.04.2021)

Todavia, conforme o laudo pericial de 26.09.2022, a ré "não demonstrou considerar caso algum de Covid 19 como acidente de trabalho no período especificado, nos moldes do art. 169 da CLT. Tratou de codificar doenças infecciosas em geral de maneira genérica". O laudo de 18.10.2023 asseriu que a ré não emitiu "a CAT para nenhum caso de Covid entre seus trabalhadores inclusive os positivados ainda que assintomáticos".

Ao se manifestar sobre o laudo pericial, em 07.10.2022, a empresa indagou o fundamento legal que a obrigava a emitir CAT "para os casos de contaminação pela COVID-19, onde não há prova do nexo causal da doença e a atividade, ou quando em entrevista o próprio empregado afirma que contraiu a doença em contato com amigos ou familiares.".

A ré, confessadamente, subverte o sistema normativo atual, pretendendo emitir a CAT apenas se for comprovado que o contágio ocorreu em seu ambiente laboral, quando somente poderia deixar de emiti-la se comprovado que a infecção se deu fora do ambiente de trabalho (funcionário em férias, afastado, etc.). Como afirmou o Perito em 18.10.2023:

> Em primeiro lugar é oportuno esclarecer que este perito não viu **nenhuma** análise ou estudo de nexo causal que tenha sido empreendido pela inquirida, para **todos** os casos confirmados, afastando esse nexo causal. Na sua lógica, portanto, não haveria, por princípio, **nenhum** caso de transmissão proporcionado pelo seu ambiente de trabalho e propiciado pelas atividades, em um ambiente hospitalar com as características já delineadas e milhares de afastamentos reportados à doença. Ora, não parece nada crível essa situação ou denota **política deliberada de subnotificação como política sanitária**, sendo, portanto, inaceitável o pretexto de que não fora comprovado nexo causal que, aliás, nem foi feito.

> Por trás dessa omissão ou comissão, resta implícito mais uma atitude que depõe contra as práticas exigíveis de controle epidemiológico no que diz respeito à Covid, senão vejamos o Decreto n. 3.048/99 sobre o que estamos discorrendo.

Em 30.09.2022, quando a ré se manifestou sobre a proposta de TAC do Ministério Público, pretendeu limitar a emissão de CAT a "novos casos comprovados de COVID-19", sem a obrigação, que já deveria ter cumprido, de emissão para todos os casos ocorridos no período agudo da pandemia. Por fim, almejou limitar a notificação ao SINAN a "colaboradores afastados pelo INSS por doença ocupacional (B91)", embora seja obrigatória em todos os casos.

Como visto, a ré está na relação da COVISA de hospitais e prontos-socorros que não notificam acidentes de trabalho oriundos de exposição a materiais biológicos, não se limitando apenas ao COVID-19.

Portanto, a ré não realiza investigação epidemiológica adequada do adoecimento dos trabalhadores e não emite, quando necessário, a CAT. Isso impacta negativamente a readequação de protocolos, investigação epidemiológica e preenchimento de estatísticas, o que prejudica a tomada de decisões pelas autoridades, além de gerar prejuízos aos vitimados, que deixam de receber os benefícios devidos.

Resta clara a sua omissão na realização de investigações epidemiológicas amplas e tempestivas para cada trabalhador em atividade infectado. Isso prejudica a aferição da origem do contágio e as falhas dos protocolos de COVID-19 implementados pela empresa, o que deve ser prontamente corrigido para proteger os demais trabalhadores dos riscos de infecção.

3.3. RESPONSABILIDADE DOS RÉUS — COAUTORIA, GRUPO ECONÔMICO E DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA

No polo passivo desta ação, foram incluídas sociedades integrantes de um mesmo grupo econômico e sócios, administradores e controladores de tais empresas.

Postula-se a condenação ao cumprimento de **obrigações de fazer e não fazer relativamente às sociedades cujas atividades envolvem a operação de planos de saúde, bem como atendimentos hospitalares, ambulatoriais e relacionados a serviços privados de saúde, quais sejam, 1ª a 4ª rés**.

E pretende-se responsabilização patrimonial de todos os réus, com imposição de multas por eventual descumprimento de obrigações de fazer e não fazer e condenação solidária ao pagamento de compensação pecuniária por danos morais e sociais coletivos das demais empresas integrantes do grupo econômico (5ª e 6ª rés) e dos sócios (7º a 10º réus), em razão de coautoria na prática dos ilícitos e da desconsideração da personalidade jurídica das empresas.

Dispõe o art. 2º, § 2º, da CLT:

> § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

As empresas rés integram um grupo econômico e estão sob a mesma direção: da *holding* PREVENT SENIOR PARTICIPACOES S.A. (6ª ré) e dos sócios (7º a 10º réus), em especial dos irmãos FERNANDO FAGUNDES PARRILLO e EDUARDO FAGUNDES PARRILLO.

Embora seja um grupo econômico com exponencial crescimento nos últimos anos e sobretudo nos anos mais críticos de pandemia, é controlado por uma só família, a "PARRILLO".

São os membros dessa família que tomam todas as decisões, inclusive de deliberadamente prescrever "kit COVID", praticar assédio moral organizacional, fazer estudos sem requisitos legais com seres humanos, exigir trabalho de pessoas infectadas com COVID-19, disseminando o vírus, retirar autonomia médica, descumprir diversas normas de proteção da vida e da saúde de trabalhadores, pacientes e contactantes.

Logo, configuram-se os requisitos da responsabilidade civil e trabalhista, devendo todos os réus responder patrimonialmente pelas multas e compensação pecuniária por danos morais e sociais coletivos (arts. 186, 187, 927, 932, III e 942, *caput* e parágrafo único, do Código Civil).

3.3.1. Da Desconsideração da Personalidade Jurídica

Embora as sociedades tenham personalidade jurídica própria, em casos excepcionais, em regra marcados por desmandos administrativos dos sócios

e administradores, com violações ao ordenamento jurídico ou abuso de direito e da finalidade da atividade exercida pela empresa, há permissão legal para a desconsideração da personalidade jurídica, suspendendo-se a eficácia momentaneamente da separação patrimonial e autorizando-se a prática de atos constritivos e executórios sobre o patrimônio dos beneficiários dos abusos. Dispõe o Código de Processo Civil:

> DO INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA
>
> Art. 133. O incidente de desconsideração da personalidade jurídica será instaurado a pedido da parte ou do Ministério Público, quando lhe couber intervir no processo.
>
> § 1º O pedido de desconsideração da personalidade jurídica observará os pressupostos previstos em lei.
>
> § 2º Aplica-se o disposto neste Capítulo à hipótese de desconsideração inversa da personalidade jurídica.
>
> **Art. 134. O incidente de desconsideração é cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial.**
>
> § 1º A instauração do incidente será imediatamente comunicada ao distribuidor para as anotações devidas.
>
> **§ 2º Dispensa-se a instauração do incidente se a desconsideração da personalidade jurídica for requerida na petição inicial, hipótese em que será citado o sócio ou a pessoa jurídica.**
>
> § 3º A instauração do incidente suspenderá o processo, salvo na hipótese do § 2º.
>
> § 4º O requerimento deve demonstrar o preenchimento dos pressupostos legais específicos para desconsideração da personalidade jurídica.

Como a desconsideração da personalidade jurídica é requerida nesta petição inicial, com indicação dos sócios como réus, desnecessária a instauração do incidente, devendo ser decidida em sentença, considerada

a concentração dos atos no processo do trabalho e a irrecorribilidade das decisões interlocutórias.

Há muito, no processo do trabalho, admite-se a desconsideração da personalidade jurídica pelo art. 2º da CLT, que prevê o princípio da despersonalização do empregador. No mesmo sentido, o art. 28 do Código de Defesa do Consumidor, plenamente aplicável ao caso e adotando a doutrina da *disregard of legal entity*, estatui que, havendo abuso de direito, violação legal ou do contrato social, falência, insolvência ou encerramento das atividades da pessoa jurídica de direito privado por má administração, poderá ser desconsiderada a personalidade jurídica.

Também para coibir abusos o art. 50 do Código Civil estabelece que:

> Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade, ou pela confusão patrimonial, pode o juiz decidir, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares dos administradores ou sócios da pessoa jurídica.

O exercício do objeto social deve observar a sua finalidade, notadamente os direitos fundamentais dos trabalhadores, pacientes e da sociedade em geral. Os princípios da socialidade e da eticidade, de que é corolário a boa-fé objetiva, informam todas as relações jurídicas civis em sentido amplo, inclusive as relações de trabalho, nas quais se deve considerar a hipossuficiência do trabalhador e a sujeição dela decorrente.

No presente caso, não foram observadas a função social das empresas, que atuam na saúde privada, e a boa-fé objetiva, com a violação à normas mínimas de proteção ao trabalho, à saúde e à vida de milhões de pessoas, e ofensa a direitos fundamentais, o que caracteriza o abuso do direito (arts. 113, 187 e 422 do Código Civil) de constituição de pessoas jurídicas e autoriza a desconsideração de suas personalidades.

Assim, o art. 50 do Código Civil autoriza a desconsideração da personalidade jurídica para a responsabilização patrimonial dos sócios ao pagamento de eventuais multas pelo descumprimento de obrigações de fazer e não fazer e da compensação pecuniária por danos morais e sociais coletivos.

3.4. DO DANO MORAL E SOCIAL COLETIVO

3.4.1. Assédio Moral e Ausência de Cumprimento das Normas de Saúde e Segurança no Ambiente Laboral

Ao contrário do dano moral individual, que pressupõe dor, sofrimento ou abalo psíquico, na dimensão subjetiva da lesão, o dano moral coletivo relaciona-se ao fato da lesão, com uma característica objetiva. Demonstra-se que determinada conduta lesiona a sociedade como um todo e afronta valores centrais para o convívio social. Segundo André de Carvalho Ramos:

> 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 desapreço 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 desapreço 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 nexo 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 (...).(64)

No presente caso, a extrapolação do regular exercício do poder hierárquico provocou violação direta aos direitos fundamentais dos trabalhadores, causando prejuízos à saúde física e mental dos ofendidos e, em certos casos, forçando-os a deixar seu posto de trabalho.

A prática reiterada de assédio moral degrada o meio ambiente do trabalho, interesse transindividual de natureza una e incindível, sobretudo quando o empregador deixa de adotar, deliberadamente, medidas coletivas de proteção, como o Código de Ética, a promoção de treinamentos periódicos, a disponibilização de canal confidencial de denúncias e a adoção de outros mecanismos para a apuração interna dos fatos e a devida punição dos responsáveis.

Os arbítrios cometidos causam lesão à saúde e à segurança de todos os trabalhadores, o que é mais evidente no assédio moral organizacional. Ainda que se possa apurar, em demandas individuais, o *quantum* do prejuízo sofrido por cada trabalhador, há o dano moral coletivo, pois a lesão atinge toda a coletividade.

Na hipótese dos autos, há dano a interesses difusos e coletivos, pela violação da ordem jurídica e atropelo aos interesses da coletividade de trabalhadores, devendo ser condenados os responsáveis pelos fatos. Há farta jurisprudência nos Tribunais Trabalhistas sobre o tema:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL VERTICAL DESCENDENTE. TRATAMENTO OFENSIVO. EMPREGADOR. PODER DIRETIVO. ABUSO. CONFIGURAÇÃO. 1. Configura assédio moral vertical descendente a conduta de superior hierárquico consistente em expor subordinados a situações vexatórias e/ou humilhantes, de modo a afetar-lhes a dignidade e a autoestima. Tal se dá quando se utiliza de palavras agressivas e ofensivas, de forma a ridicularizar da generalidade de seus subordinados, na presença de colegas. 2. Convicção que se robustece ante a constatação de que a empresa,

(64) RAMOS, Andre de Carvalho. A Ação Civil Pública e o Dano Moral Coletivo. *Revista de Direito do Consumidor*, n. 25, 1998.

ciente de práticas agressivas e desmesuradas de gestão, genericamente cometidas, buscou justificá-las sob a alegação de que a conduta do superior hierárquico *"decorre de sua forma de administrar, do seu temperamento ou do seu jeito de ser, não revelando ser intencional esse tratamento agressivo e grosseiro"*. 3. Tipifica dano moral coletivo o assédio moral que implica lesão a interesses transindividuais, que ultrapassam a esfera pessoal de cada um dos empregados. 4. Por ofender direitos fundamentais e personalíssimos dos empregados, o assédio moral institucional gera direito à indenização decorrente de responsabilidade civil subjetiva, que tem como pressupostos a conduta comissiva ou e a relação de causalidade entre a conduta do ofensor e os danos experimentados. 5. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (TST, AIRR 0001242-54.2009.5.10.0008, 4ª Turma, Min. rel. João Oreste Dalazen, Publicado em 09.06.2017)

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. *QUANTUM* REPARATÓRIO. Há muito reconhecido e repudiado de forma veemente pela jurisprudência trabalhista, o assédio sexual, atualmente previsto no art. 223-C da CLT, é o conjunto de atos praticados com o intuito de dominar, molestar ou persuadir a vítima à prática de favores sexuais. Nessa espécie de constrangimento, o ofensor exerce pressão psicológica para que seus anseios pervertidos sejam satisfeitos, até mesmo como condição para que o trabalhador ou a trabalhadora obtenha ascensão profissional ou mantenha formalmente incólume o vínculo empregatício. Para além de caracterizar a conduta criminosa prevista no art. 216-A do CP, o assédio sexual compromete a própria validade material do contrato de trabalho, uma vez que incute no empregado ou na empregada o fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família ou aos seus bens, hipótese prevista no art. 151 do CCB. Não se pode olvidar, outrossim, que pela expressa dicção do art. 932, II, do mesmo diploma substantivo, toda sorte de prejuízos causados por essa conduta corrompida desborda do âmbito de responsabilidade pessoal do molestador para atingir o patrimônio do empregador com ela conivente. (...) (TST, ARR 0000581-09.2013.50.3.0080, 3ª Turma, Min. rel. Alexandre de Souza Agra Belmonte, Publicado em 07.12.2018)

> DANO MORAL COLETIVO. ASSÉDIO MORAL. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo a morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho. (TRT-1, RO 0010260-15.2014.5.01.0028, 4ª Turma, Des. rel. Cesar Marques Carvalho, Publicado em 29.08.2016)

> DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO SEXUAL. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO. CONDUTA RELEVANTEMENTE OFENSIVA A DIREITOS DA COLETIVIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A lesão capaz de ensejar o dever de indenizar por dano moral coletivo não necessita atingir diretamente um número significativo de pessoas, bastando que possa ofender uma coletividade e atingir diretamente um número significativo de pessoas, bastando que possa ofender uma coletividade e atingir os valores essenciais que devem estar assegurados em um ambiente de trabalho respeitável, no qual compromissos mínimos de respeito e deferência à dignidade do ser humano sejam infalivelmente respeitados. Trata-se, no presente caso, de uma violação por assédio sexual que extrapola os interesses individuais e a dignidade da trabalhadora ofendida, não se podendo transigir a respeito da defesa da dignidade e da proteção da honra e da intimidade daqueles que, como um conjunto de pessoas, negociam livremente a sua força de trabalho em troca de retribuição e reconhecimento, diante da repercussão dos direitos fundamentais nas relações privadas, seja no âmbito individual ou no plano coletivo. Comprovada nos autos a conduta relevantemente ofensiva a direitos da coletividade, bem como ao princípio da dignidade da pessoa humana, deve ser parcialmente deferida a indenização por dano moral coletivo postulada pelo Ministério Público do Trabalho, a ser revertida em favor do Fundo de Amparo ao Trabalhador, nos termos previstos nos arts. 13 da Lei n. 7.347/85, e 11, V, da Lei n. 7.998/90. (TRT-1, RO 0011526-70.2014.5.01.0017, 7ª Turma, Des. rel. Rogerio Lucas Martins, Publicado em 29.03.2017)

Quanto ao meio ambiente laboral, foram demonstradas nesta ação condutas dos réus de enorme gravidade e repercussão social, que causaram

e causam lesão aos interesses de toda a coletividade de trabalhadores, pois não foram adotadas medidas eficazes a coibir a sua exposição à infecção pelo Sars-Cov-2, colocando em risco a saúde deles e de toda a população.

Os réus vêm negando de forma sistemática condições de trabalho adequadas, expondo os empregados, diretos ou terceirizados, de diferentes setores e unidades, a enorme risco de infecção, de forma desnecessária, pois não vêm cumprindo as medidas mínimas de enfrentamento à COVID-19 e a outros riscos biológicos.

Houve a proibição, no início da pandemia de COVID-19, do uso de máscaras pelos trabalhadores. Posteriormente, foi permitido somente aos profissionais que faziam manuseio de vias aéreas e que permaneciam na UTI. Apenas em novembro de 2020, passou a ser obrigatório o uso de máscaras. Portanto, descumpriu-se todo o arcabouço normativo que obriga a manter à disposição dos trabalhadores os EPI em número suficiente e a adotar medidas para preservar a saúde e a vida de todos os profissionais essenciais ao controle da doença.

A empresa também não adotou medidas de vigilância ativa e passiva de afastamento do trabalho presencial de casos suspeitos e confirmados de COVID-19, e dos respectivos contactantes. Deixou de prever o risco biológico do Sars-Cov-2 no PCMSO e PGR, impedindo a articulação de medidas eficazes no combate à disseminação da COVID-19. Não comprovou que manteve as condições do ar de suas unidades em padrões adequados (Resolução n. 09/2003 da ANVISA) no período mais crítico da pandemia (de 1º.04.2020 a 30.09.2021). Recusou-se a emitir a CAT e a notificar o SINAN nos casos de infecção de empregados da "linha de frente".

É pacífico nos tribunais que o descumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho ensejam indenização por dano moral coletivo:

> "AÇÃO CIVIL PÚBLICA. TUTELA INIBITÓRIA DA REPETIÇÃO DO ILÍCITO. PANDEMIA. **RISCO BIOLÓGICO SARS-COV 2**. REDE DE HIPERMERCADOS. EMPRESA COM 10 ESTABELECIMENTOS E 680 EMPREGADOS. ATIVIDADE ESSENCIAL. ART. 3º-J DA LEI N. 13.979/2020. OBRIGAÇÕES DE FAZER. AUSÊNCIA DE "PERDA DO OBJETO". DANO MORAL COLETIVO. **Ao assumir o risco de não implementar medidas de prevenção ao vírus SARS-COV-2**, o que representou grave risco potencial e iminente à saúde e segurança dos

trabalhadores e também da população em geral, **a reclamada praticou ato ilícito**. Diante da pandemia, devem ser adequadas e atualizadas as medidas de segurança a fim de prevenir exposição ao novo risco sanitário, consistente na exposição ao vírus SARS-COV-2. Ao abdicar de tudo isso e, ainda, exigir trabalho presencial de empregado mesmo com exame de PCR positivo, a empresa agiu com negligência. **O resultado de sua omissão foi a exposição de seus empregados e clientes a risco sério de exposição ao vírus, circunstâncias suficientes para a concessão da tutela inibitória, quanto às omissões ilícitas identificadas, para prevenção da repetição do ilícito**. O cumprimento de obrigação de fazer visa assegurar a segurança dos trabalhadores**. Dessa forma, a revogação das portarias editadas durante o Estado de Emergência de Saúde não resulta na perda de objeto da demanda ou em prejudicial de julgamento no que se refere ao pedido de tutela inibitória. Isso porque a prestação jurisdicional buscada se projeta para o futuro e diante das lesões já perpetradas, subsiste o dano moral coletivo**. (TRT-9 ROT 0000020-61.2022.5.09.0125, relator Célio Horst Waldraff, Data de Julgamento: 16.11.2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 18.11.2022)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. [...] 4. DANO MORAL COLETIVO. VIOLAÇÃO A NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. O egrégio Tribunal Regional adotou o entendimento do juízo de origem como razões de decidir. A r. sentença consignou que existem provas nos autos de descumprimento de diferentes normas alusivas à saúde e à segurança do trabalho. Registrou ainda, que a reclamada foi responsável por diversos acidentes, até mesmo morte, em razão de não promover um ambiente digno aos trabalhadores. Portanto, o egrégio Colegiado Regional assinalou presentes todos os elementos ensejadores do dano material coletivo: a conduta antijurídica de desrespeito às normas protetivas à saúde do trabalhador, o nexo causal e o dano. Neste contexto, as pretensões da reclamada, assim como expostas, importariam, necessariamente, no reexame de fatos e provas, o que é defeso nesta esfera recursal extraordinária, a teor da Súmula 126 e inviabiliza o apelo, inclusive por divergência jurisprudencial. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (TST, AIRR 1011-50.2010.5.18.0111, 5ª Turma, relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, *DEJT* 14.08.2015)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – AÇÃO CIVIL PÚBLICA – DANO MORAL COLETIVO. No caso, **impossível afastar da conduta da ré o caráter ofensivo e intolerável, diante do descumprimento das Normas Regulamentadoras ns. 7 e 9 do Ministério do Trabalho e Emprego**, que tratam do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO, com o objetivo de promoção e preservação da saúde do conjunto dos seus trabalhadores, e do Programa de Prevenção de Riscos Ambientais – PPRA, visando à preservação da saúde e da integridade dos trabalhadores. Agravo de instrumento desprovido. (TST, AIRR 17269320115230022, relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Data de Julgamento: 27.08.2014, 7ª Turma, *DEJT* 29.08.2014)

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.015/2014. DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. VALOR FIXADO. Mantém-se a decisão agravada que deu provimento ao Recurso de Revista do Ministério Público do Trabalho para restabelecer, nos termos da sentença, a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos no valor de R$ 100.000,00. *In casu*, o Regional, mesmo reconhecendo expressamente que a reclamada violou direitos fundamentais dos trabalhadores, ao não cumprir regras de saúde e segurança do trabalho (acórdão regional de fls. 864-e), entendeu que não ficou caracterizado o dano moral coletivo, porquanto as referidas condutas não atingem a coletividade de modo a provocar repulsa geral da sociedade diante do ato antijurídico. **A jurisprudência do TST é no sentido de que, nas hipóteses em que for demonstrada a conduta antijurídica da empresa, mediante o descumprimento de normas de segurança e medicina do trabalho, o dano moral coletivo é devido, sendo considerado *in re ipsa***. Ademais, diante do contexto fático delineado no acórdão recorrido, não há falar-se em violação dos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade. Precedentes. Agravo conhecido e não provido. (TST, Ag 120720125090652, relator: Luiz Jose Dezena da Silva, Data de Julgamento: 29.09.2021, 1ª Turma, Data de Publicação: 04.10.2021)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ILÍCITO. MEIO AMBIENTE DO TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. Para a caracterização do dano moral coletivo não se cogita de comprovação de que alguém tenha sofrido dano passível de indenização, mas de verificação de que a conduta adotada pela

> empresa ré afronta o ordenamento jurídico trabalhista e, consequentemente, os valores sociais do trabalho que, juntamente com a dignidade da pessoa humana, constituem fundamentos do próprio Estado Brasileiro (art. 1º, III e IV, da Constituição da República). **A imposição de indenização por dano moral coletivo tem por finalidade desestimular a repetição da conduta da demandada com relação à observância das normas referentes ao meio ambiente de trabalho, considerado o caráter pedagógico da responsabilidade que lhe é atribuída**. (TRT-4, RO 0000504-12.2010.5.04.0101, relator Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos, 5ª Turma, Data de Julgamento: 21.06.2012)

Diante da recalcitrância dos réus em prevenir e reprimir efetivamente o assédio moral em seus estabelecimentos, bem como de adotar as medidas sanitárias de combate à disseminação da COVID-19, a reparação do dano moral coletivo reveste-se de notória importância.

O assédio moral organizacional degrada o meio ambiente de trabalho, que é uno e indivisível, lesando todos os empregados dos réus. Afetam-se direitos constitucionalmente assegurados, como à honra, à imagem e à intimidade. A reincidência dos réus é manifesta, como demonstram as provas acostadas, como os inúmeros depoimentos e conversas de *Wtahssapp*.

Quanto ao cumprimento das normas de saúde e segurança laboral, a ilicitude também é incontestável, tal qual a sua intolerabilidade, por prejudicar os direitos de profissionais da saúde que protagonizavam o enfrentamento à pandemia. Comprovado está o nexo de causalidade com a imputação da conduta diretamente aos demandados.

Sem a intervenção estatal, os réus perpetuariam sua conduta lesiva aos interesses da coletividade. A necessidade de propor esta ação para obrigá-los a respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores demonstra o quanto esses valores centrais para a sociedade estão sendo violados, tornando premente o dever de indenizar.

Pela gravidade das violações praticadas, não basta a reparação de danos pessoais sofridos por um grupo de trabalhadores. É necessária a condenação pecuniária que penalize a conduta reprovável e ilícita dos ofensores, em resposta às vantagens indevidamente obtidas.

Em decorrência da conduta ilícita, que viola de maneira injusta e intolerável interesses transindividuais, o dano moral coletivo se presume dos

fatos, não dependendo de prova do prejuízo dos trabalhadores. A coletividade é acometida pelas sensações de desprezo, desamparo e

descrença em relação ao Poder Público e à ordem jurídica, o que gera intranquilidade e insegurança na população. A comprovação da lesão ao direito da coletividade é suficiente para a constatação do dano transindividual. O sistema jurídico se contenta com a demonstração da conduta danosa, diante da consciência de que certos fatos atingem a dimensão extrapatrimonial da comunidade.

3.4.2. Pesquisa Científica. Participação de Seres Humanos. Da Necessidade de Apreciação do Sistema CEP/CONEP

Como é de conhecimento geral, a evolução médica se baseia em pesquisas científicas, que, muitas vezes, realizam experimentação não apenas em animais (como camundongos), mas também em seres humanos. Nas pesquisas em seres humanos, é necessário que prevaleçam as condições relacionadas ao seu bem-estar (cabendo ao médico/pesquisador, proteger a vida, a saúde, a privacidade e a dignidade humana) em detrimento dos interesses da ciência e da sociedade.

Tanto na pesquisa científica, como na prática clínica cotidiana, os procedimentos profiláticos, diagnósticos e terapêuticos podem envolver riscos e encargos; mas a existência de supostos riscos não deve impedir a pesquisa científica, que visa a melhorar ditos procedimentos e entender a etiologia e patogênese da doença. Até mesmo os melhores métodos profiláticos, diagnósticos e terapêuticos comprovados devem ter, continuamente, sua eficácia, eficiência, acessibilidade e qualidade testados por meio de pesquisas científicas.

No entanto, tais riscos devem ser avaliados, sendo o projeto de pesquisa (ou protocolo experimental) submetido à análise, com comentários, orientações, e quando apropriado, à aprovação de um comitê de ética médica especialmente indicado, que deve ser independente do investigador, do patrocinador do estudo ou de qualquer influência indevida. Este comitê de ética independente deve obedecer às regulações e leis do país no qual a pesquisa clínica será conduzida.

Antes da realização de qualquer tipo de estudo clínico — seja de observação ou intervenção —, os pesquisadores responsáveis devem submeter

os projetos aos respectivos comitês de ética (institucional e nacional), que avaliarão, principalmente, a seguinte questão: a pesquisa tem potencial de gerar mais benefícios do que riscos aos participantes? No Brasil, esse importante processo é coordenado pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP), vinculada ao Conselho Nacional de Saúde, do Ministério da Saúde.

Por essa razão, foi publicada a Resolução n. 466, de 12.12.2012, do Conselho Nacional de Saúde, sobre as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Conforme essa resolução, toda pesquisa científica que envolva a participação de seres humanos deve ser submetida, antes de iniciada, à apreciação ética pelo Sistema CEP/CONEP/CNS/MS, necessária, como visto, para avaliar os riscos e benefícios da pesquisa:

> VII – DO SISTEMA CEP/CONEP
>
> É integrado pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP/CNS/MS do Conselho Nacional de Saúde e pelos Comitês de Ética em Pesquisa — CEP — compondo um sistema que utiliza mecanismos, ferramentas e instrumentos próprios de inter-relação, num trabalho cooperativo que **visa, especialmente, à proteção dos participantes de pesquisa do Brasil**, de forma coordenada e descentralizada por meio de um processo de acreditação.
>
> VII.1 – **Pesquisas envolvendo seres humanos devem ser submetidas à apreciação do Sistema CEP/CONEP, que, ao analisar e decidir, se torna corresponsável por garantir a proteção dos participantes**.
>
> (...)
>
> IX – DA COMISSÃO NACIONAL DE ÉTICA EM PESQUISA (CONEP) ATRIBUIÇÕES:
>
> IX.1 – examinar os aspectos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos, como também a adequação e atualização das normas atinentes, podendo, para tanto, consultar a sociedade, sempre que julgar necessário;
>
> IX.2 – estimular a participação popular nas iniciativas de Controle Social das Pesquisas com Seres Humanos, além da criação de CEP institucionais e de outras instâncias, sempre que tal criação possa significar o fortalecimento da proteção de participantes de pesquisa no Brasil;
>
> IX.3 – registrar e supervisionar o funcionamento e cancelar o registro dos CEP que compõem o Sistema CEP/CONEP;

> IX. 4 – analisar os protocolos de pesquisa envolvendo seres humanos, emitindo parecer, devidamente justificado, sempre orientado, dentre outros, pelos princípios da impessoalidade, transparência, razoabilidade, proporcionalidade e eficiência, dentro dos prazos estabelecidos em norma operacional, evitando redundâncias que resultem em morosidade na análise (...).

Quanto maiores e mais evidentes os riscos da pesquisa a ser realizada, maiores devem ser os cuidados para minimizá-los e a proteção oferecida pelo Sistema CEP/CONEP aos participantes, devendo as Comissões de Ética analisarem as possibilidades de danos imediatos ou posteriores, no plano individual ou coletivo.

Nas pesquisas científicas em seres humanos, **o papel da CONEP é de extrema relevância para protegê-los de experimentos que coloquem em risco a vida, a integridade física e psíquica, ou que os submetam a dor, e para evitar experimentos desnecessários.**

Considerando que a análise de risco é imprescindível à análise ética, dela decorrendo o monitoramento oferecido pelo Sistema CEP/CONEP em cada caso específico, **inexistindo apreciação pela CONEP e, consequentemente, a avaliação dos riscos por órgão isento, a pesquisa a ser realizada viola o direito das pessoas nela incluídas.**

Os investigadores de toda pesquisa que venha a ser realizada devem observar as exigências éticas, legais e regulatórias sobre a pesquisa em seres humanos em seus próprios países e as exigências internacionais cabíveis, sob pena de serem responsabilizados por seus atos.

Como as pesquisas com seres humanos devem respeitar os direitos da personalidade — como a vida, a integridade física e a integridade psíquica —, que são indisponíveis, não poderá o pesquisador se eximir da responsabilidade civil, em caso de lesões a direitos da personalidade dos participantes da pesquisa, além das sanções aplicáveis pelos CEPs. Veja-se o trecho da Resolução:

> XI – DO PESQUISADOR RESPONSÁVEL
>
> XI.1. – A responsabilidade do pesquisador é indelegável e indeclinável e compreende os aspectos éticos e legais.
>
> XI.2 – Cabe ao pesquisador:

a) apresentar o protocolo devidamente instruído ao CEP ou à CONEP, aguardando a decisão de aprovação ética, antes de iniciar a pesquisa;

b) elaborar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido;

c) desenvolver o projeto conforme delineado;

d) elaborar e apresentar os relatórios parciais e final;

e) apresentar dados solicitados pelo CEP ou pela CONEP a qualquer momento;

f) manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob sua guarda e responsabilidade, por um período de 5 anos após o término da pesquisa;

g) encaminhar os resultados da pesquisa para publicação, com os devidos créditos aos pesquisadores associados e ao pessoal técnico integrante do projeto; e

h) justificar fundamentadamente, perante o CEP ou a CONEP, interrupção do projeto ou a não publicação dos resultados.

Uma vez inexistente a apreciação, pela CONEP, da pesquisa científica realizada pela requerida, houve inegável violação ao direito de todas as pessoas envolvidas e que acreditaram participar de pesquisa comprovadamente segura e ética (e de toda a população acometida pela infecção, que fizesse uso dos medicamentos apontados como eficazes pela pesquisa inválida).

Sem sombra de dúvidas, a pesquisa realizada pelos réus afetou não apenas a vida e integridade física dos pacientes nela incluídos, pois utilizaram medicação sem nenhuma comprovação científica de eficácia contra a infecção, mas também da integridade psíquica, já que

acreditavam participar de pesquisa segura e ética e que sua integridade física estaria assegurada pelo uso dos medicamentos. Abalos físico e psíquico imensuráveis.

De par com isso, essa pesquisa realizada ao arrepio da normativa ética-jurídica, indissociável da ambição científica temerária de busca de solução clínica para enfrentamento da COVID-19 e sem considerar as devidas ponderações éticas sobre as condutas do estudo, culminaram no agravamento e na severidade das práticas de assédio moral, pois as rés invadiam a autonomia do seu corpo de médicos para impor a realização de uma pesquisa clandestina.

Registre-se que os direitos da pessoa humana são protegidos não apenas pela Constituição Federal de 1988, destacando-se os incisos III e X do art. 5º, segundo os quais: "III – ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante"; "X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação", mas também pelo Código Civil, que sob a terminologia de direitos da personalidade, põe a salvo os seguintes: (a) direito à vida; (b) direito à integridade física; (c) direito ao nome; e (d) direito à integridade psíquica.

Não apenas os clientes da requerida, submetidos à pesquisa, foram lesados em seu patrimônio moral, mas também a sociedade como um todo, como se exporá.

Considerando que a pesquisa científica realizada pela PREVENT SENIOR e seus pesquisadores ocorreu de maneira reprovável, com violação de normas éticas, ocasionando danos físicos e psíquicos aos participantes e à sociedade como um todo, impõe-se a necessária reparação:

> "O **dano moral coletivo** é a violação de direitos da personalidade de toda coletividade"(65). Segundo o Enunciado 274 das Jornadas de Direito Civil, 'Os **direitos da personalidade**, regulados de maneira não-exaustiva pelo Código Civil, são expressões da **cláusula geral de tutela da pessoa humana**, contida no art. 1º, inc. III, da Constituição (**princípio da dignidade da pessoa humana**). Em caso de colisão entre eles, como nenhum pode sobrelevar os demais, deve-se aplicar a técnica da ponderação" (destacou-se). Exemplificativamente, o Código Civil tutela, no seu Livro I, Título I, capítulo II, os direitos da personalidade. Portanto, **o dano moral coletivo é a ofensa à dignidade da pessoa humana**, **a lesão aos direitos à vida, à integridade físico-psíquica, ao nome, à honra, à imagem e à intimidade dos indivíduos integrantes da coletividade**."

O dano moral, inclusive o coletivo, é expressamente reconhecido pela lei, que obriga a sua reparação. Nesse sentido o art. 186 do CC: "*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 o CDC: "*Art. 6º São direitos básicos do consumidor: VI – a*

(65) OLVEIRA, Carlos E. Elias de; COSTA-NETO, João. *Direito Civil volume único*. 2. ed. São Paulo: Método, 2023. p. 901.

efetiva prevenção e reparação de ***danos*** *patrimoniais e* ***morais****, individuais,* ***coletivos*** *e difusos*" (destacou-se).

Segundo o STJ: "*O* ***dano moral coletivo****, compreendido como o resultado de uma* ***lesão à esfera extrapatrimonial de determinada comunidade****, ocorre quando* ***a conduta agride, de modo totalmente injusto e intolerável, o ordenamento jurídico e os valores éticos fundamentais da sociedade em si considerada, a provocar repulsa e indignação na consciência coletiva****. No presente caso, essa agressão se mostra evidente, atingindo um grau de reprovabilidade que transborda os limites individuais, afetando, por sua gravidade e repercussão, o círculo primordial de valores sociais*" (REsp n. 1.832.217/DF, relator Ministro Ricardo Villas Bôas Cueva, 3ª Turma, julgado em 6.4.2021, *DJe* de 8.4.2021; destacou-se).

No caso dos autos, a conduta da requerida provocou imensa repulsa e indignação na sociedade brasileira, como foi notório nas reações públicas a cada depoimento prestado à CPI. A realização de pesquisa clínica em seres humanos, com o uso de medicamentos testados e aprovados para o tratamento de outras doenças que não a COVID-19, sem evidências científicas de sua segurança e eficácia para o tratamento de pacientes infectados pelo novo vírus, suscetível de efeitos colaterais importantes que podem implicar risco à vida, mediante práticas de assédio ao seu corpo de médicos e sem aprovação, qualquer controle e acompanhamento pelos órgãos responsáveis, gerou na sociedade brasileira um forte sentimento de desamparo e desproteção, como se qualquer um de nós pudesse se tornar cobaia humana, sem qualquer proteção ou controle. O ordenamento jurídico reconhece a possibilidade e a necessidade de pesquisas em seres humanos, ainda que envolvam riscos, mas dentro de parâmetros previamente aprovados, que mitiguem os riscos, tornando-os aceitáveis. Caso sejam intoleráveis os riscos, que não compensem o possível ganho científico, a pesquisa em seres humanos não pode ser realizada, por envolver direitos fundamentais e irrenunciáveis da personalidade, como a vida e a integridade físico- psíquica. Por isso, é imprescindível que o projeto de pesquisa seja submetido à apreciação e aprovação pelo sistema CEP/CONEP, conforme exigido pela Resolução n. 466/2012 do CNS.

É irrelevante, para o reconhecimento do dano moral coletivo, a apuração dos danos efetivamente provocados à saúde dos pacientes submetidos ao "experimento". A realização de pesquisa clínica em seres humanos sem a

prévia aprovação do órgão competente é suficiente para agredir, de modo injusto e intolerável, o ordenamento jurídico e os valores éticos fundamentais da sociedade, sem esquecer que o órgão incumbido dessa apreciação é justamente o *Comitê de Ética em Pesquisa*. Cabe a esse comitê velar pelos valores éticos fundamentais da sociedade que devem nortear as pesquisas em seres humanos, configurando dano moral coletivo o alijamento do *Comitê de Ética em Pesquisa* dessa incumbência fundamental para a proteção da dignidade humana. Um ser humano que participa de uma pesquisa clínica, sem qualquer proteção ética, não passa de um objeto de estudo, sem direitos da personalidade: uma "***cobaia humana***". A própria ideia de "*cobaia humana*" causa intensa repulsa e indignação na sociedade, porque projeta a associação ao rato de laboratório, indicando o rebaixamento do ser humano ao negar-lhe a condição humana, malferindo os direitos da personalidade e configurando o dano moral coletivo.

Segundo o STJ, o dano moral coletivo caracteriza-se *in re ipsa*, independentemente da comprovação de dor, sofrimento ou abalo psicológico:

> "(...) 1. É **remansosa a jurisprudência** deste Tribunal Superior no sentido de que o **dano moral coletivo é aferível *in re ipsa*, dispensando a demonstração de prejuízos concretos e de aspectos de ordem subjetiva**. O referido dano será decorrente do próprio fato apontado como violador dos direitos coletivos e difusos, por essência, de natureza extrapatrimonial, **sendo o fato, por si mesmo, passível de avaliação objetiva quanto a ter ou não aptidão para caracterizar o prejuízo moral coletivo**, este sim nitidamente subjetivo e insindicável." (REsp n. 1.342.846/RS, relator Ministro Raul Araújo, Corte Especial, julgado em 16.6.2021, *DJe* de 3.8.2021)

Portanto, a realização de pesquisa clínica em seres humanos, com o uso de medicamentos testados e aprovados para o tratamento de outras doenças, sem evidências científicas de sua segurança e eficácia para o tratamento de pacientes infectados pelo novo vírus, e sem aprovação, controle e acompanhamento pelos órgãos responsáveis, agrediu, de modo injusto e intolerável, o ordenamento jurídico e os valores éticos fundamentais da sociedade, com repulsa e indignação na consciência coletiva, configurando o dano moral coletivo.

No caso dos autos, conforme dispõe o art. 927, parágrafo único, do CC, **a responsabilidade pelo dano é objetiva**, independendo de culpa:

> Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.
>
> Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, **independentemente de culpa**, nos casos especificados em lei, ou quando a **atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem**.

É inconteste que a pesquisa clínica em seres humanos, acometidos de sintomas que poderiam evoluir para formas graves de COVID-19, inclusive ao óbito, com o uso de medicamentos testados e aprovados para o tratamento de outras doenças, sem a imprescindível aprovação pelo CEP, é atividade que implica, por sua natureza, risco para os direitos dos pacientes.

Segundo o Enunciado 446, JDC: "*A responsabilidade civil prevista na segunda parte do **parágrafo único do art. 927 do Código Civil** deve levar em consideração não apenas a proteção da vítima e a atividade do ofensor, **mas também a prevenção e o interesse da sociedade***". É de interesse da sociedade que pesquisas clínicas em seres humanos, que por si só envolvem riscos consideráveis, especialmente em se tratando de pessoas doentes, sejam previamente submetidas a órgão que atue preventivamente, impedindo pesquisas com riscos intoleráveis à saúde, ou que garanta a segurança dessas pessoas, caso aprove o projeto de pesquisa dentro de parâmetros aceitáveis.

Portanto, é inegável que a responsabilidade pelo dano moral coletivo causado pelos réus é objetiva. No mesmo sentido, o Código de Defesa do Consumidor, aplicável à espécie em razão da **natureza consumerista** da relação jurídica entre a requerida e os seus pacientes:

> Art. 14. O fornecedor de serviços responde, **independentemente da existência de culpa**, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos relativos à prestação dos serviços, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua fruição e riscos.

A requerida também responde objetivamente pelos danos causados por seus pesquisadores nos termos do art. 932, III, do CC:

> Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:
>
> III – o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

Segundo a doutrina da "culpa contra a legalidade", "*Quem desrespeita uma norma jurídica é presumidamente culpado por qualquer dano daí decorrente a terceiros*"(66). Dessa forma, a culpa dos pretensos pesquisadores da ré é presumida, pois contrariaram exigência normativa expressa na Resolução n. 466, de 12.12.2012, do Conselho Nacional de Saúde:

> VII.1 – **Pesquisas envolvendo seres humanos devem ser submetidas à apreciação do Sistema CEP/CONEP**, que, ao analisar e decidir, se torna corresponsável por garantir a proteção dos participantes.

Dessa forma, havendo culpa presumida dos pretensos pesquisadores da PREVENT SENIOR, a responsabilidade da ré exsurge, por força de lei, independente de culpa.

Do exposto, os réus devem ser condenados à reparação do dano moral coletivo.

3.4.3. Violações à Autonomia Médica, à Saúde Pública e aos Direitos dos Pacientes e Consumidores de Planos de Saúde

Conforme o item 2.3. "DO INQUÉRITO PJDH n. 287/2021 – MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO" desta peça, os réus adotaram conduta contrárias às evidências científicas, com ofensa a diretos difusos, coletivos e individuais indisponíveis relacionados à saúde pública, autonomia médica, direitos de consumidores e de pacientes atendidos, praticamente todos idosos.

A ré age com total desrespeito à vida e à saúde de seus trabalhadores, pacientes, familiares e contactantes, desconsiderando os impactos de sua

(66) OLVEIRA, Carlos E. Elias de; COSTA-NETO, João. *Op. cit*., p. 775.

conduta na saúde pública; age contra o Estado, ao violar ordinária e correntemente as normas sanitárias vigentes; age contra um dos maiores patrimônios da sociedade, que é a sua ordem jurídica.

A conduta dos requeridos implica violação não só à vida, à saúde e à dignidade de cada um de seus empregados e prestadores de serviço (direito coletivo), mas também da própria sociedade (direito difuso), já que seus pacientes e trabalhadores, ao se infectarem nos hospitais, disseminavam em suas casas e em suas comunidades a COVID-19.

Há a violação de um sentimento coletivo, em um momento extremamente difícil para toda a sociedade, que, em um esforço mundial, adotava medidas para achatar a curva de contágio, como isolamento social e paralisação de atividades econômicas, enquanto a ré, estabelecimento de saúde que mobiliza milhares de trabalhadores e pacientes, permaneceu indiferente.

Caracteriza-se, assim, dano coletivo de pronunciada gravidade e extensão, que merece compensação indireta (pois a reparação é impossível) e punição exemplar.

Embora os réus tenham firmado TAC com o MPE, contendo obrigações de fazer e não fazer, e tenham indicado que pretendiam negociar o pagamento de compensação por danos morais coletivos, após atuação conjunta entre os ramos do Ministério Público, em audiência no MPT, negaram qualquer pagamento para tal finalidade e sequer apresentaram contraproposta.

Ressalte-se o disposto na cláusula 5ª do TAC em referência:

> CLÁUSULA 5ª: DAS DISPOSIÇÕES GERAIS
>
> 1. O cumprimento, pela PREVENT SENIOR PRIVATE OPERADORA DE SAÚDE LTDA., dos pactos ora assumidos, não a dispensará do cumprimento de outras obrigações de fazer ou não fazer, caso não tenha havido solução substancial das irregularidades de sua responsabilidade, hipótese em que terá prosseguimento regular a presente investigação, com ou sem propositura imediata de ação civil pública, a critério exclusivo do Promotor de Justiça.
>
> (...)
>
> **4. Este termo de ajustamento de conduta não impede ações de indenizações natureza individual daqueles que se sentiram prejudicados pela**

empresa Prevent Senior, bem como não ilide posterior ajuizamento por parte do Ministério Público, ou de quer outro legitimado, de ação civil pública por dano moral e social coletivo.

Portanto, os réus deverão ser responsabilizados também por dano moral e social coletivo.

3.4.4. Do Dano Social Coletivo

Como já exposto, a saúde pública é direito de todos e dever do Estado e, como direito fundamental, recebe tutela pela Constituição e pela lei, sob o prisma coletivo. Ao ser violada, caracteriza-se conduta socialmente reprovável, geradora de danos sociais. Por amor à brevidade não se relatará os imensos e incomensuráveis danos sociais causados à sociedade brasileira pelas ações dos réus, pois já foram expostos e comprovados acima.

Quanto ao dano social, para além da dicotomia tradicional dano material e dano moral, muito bem expõe Antônio Junqueira de Azevedo: "*é que um ato, se doloso ou gravemente culposo, ou se negativamente exemplar, não é lesivo somente ao patrimônio material ou moral da vítima, mas sim,* ***atinge a toda a sociedade, num rebaixamento imediato do nível de vida da população. Causa dano social.*** *(...) Os danos sociais, por sua vez, são lesões à sociedade, no seu nível de vida, tanto por rebaixamento de seu patrimônio moral — principalmente a respeito da segurança — quanto por diminuição de sua qualidade de vida. Os danos sociais são causa, pois, de* ***indenização punitiva****, por dolo ou culpa grave, especialmente, repetimos, se atos que reduzem as condições coletivas de segurança, e de* ***indenização dissuasória****, se atos em geral de pessoa jurídica, que trazem uma diminuição do índice de qualidade de vida da população*"[67].

Em outras palavras, são "***atos negativamente exemplares – no sentido de que sobre eles cabe dizer 'Imagine se todas as vezes fosse assim!*** *Também esses atos causam um rebaixamento do nível coletivo de vida — mais especialmente na qualidade de vida*"[68] (grifo não original).

A Lei de Ação Civil Pública, conforme seu art. 1º, rege "*as* ***ações de responsabilidade por danos morais*** *e patrimoniais causados: IV – a qualquer outro interesse difuso ou coletivo*". É clarividente a opção do legislador

(67) AZEVEDO, Antônio Junqueira de. *Novos Estudos e Pareceres de Direito Privado*. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 377-384.

(68) *Idem.*

ao dispor da ação civil pública como instrumento de reparação de danos não patrimoniais causados à coletividade, e também ao não limitar taxativamente os interesses difusos e coletivos tutelados e que podem ser objeto de reparação.

E nem se diga que a tutela dos interesses difusos deixa de abranger os danos sociais, pois atualmente são amplamente reconhecidos pela civilística contemporânea, como expresso no Enunciado n. 456 da V Jornada de Direito Civil: "*Enunciado 456: A expressão "dano" no art. 944 abrange não só os danos individuais, materiais ou imateriais, mas também os* ***danos sociais****, difusos, coletivos e individuais homogêneos a serem reclamados pelos legitimados para propor ações coletivas*" (grifo não original).

As condutas dos requeridos, que atingiram o conjunto da sociedade brasileira, conforme anteriormente explicitado, justificam o dever de indenizar os danos sociais causados.

3.4.5. Do *Quantum* Indenizatório

A responsabilidade decorrente da prática de ato ilícito **implica uma condenação em dinheiro** (arts. 1º, 3º e 13 da Lei n. 7.347/85), cujo valor deve considerar a natureza do ato, a gravidade da lesão, o comprometimento do bem jurídico violado e a extensão do dano.

A compensação deve ser fixada em patamar que dê efetividade a seu caráter pedagógico, para desestimular condutas congêneres futuras e moldar o adequado comportamento social.

No presente caso, o dano moral e social coletivo abrange as irregularidades apuradas nos três inquéritos civis do MPT (inquéritos civis ns. 004877.2021.02.000/2, 005899.2020.02.000/2 e 004892.2021.02.000/8); no inquérito civil do MPE (Promotoria de Saúde Pública) (PJDH n. 287/2021) e no inquérito civil do MPF.

A própria ré confessou, no TAC firmado perante o MPE em 22.10.2021, a sua conduta de realizar pesquisas científicas e prescrever o "kit COVID" de forma ilegal (Cláusulas 2 e 6), o que demonstra a existência de dano moral coletivo a ser indenizado. O referido TAC, inclusive, prevê a possibilidade de ajuizamento de ação civil pública para obter a reparação do dano, o que ora se requer (Cláusula 5.4).

O dano moral a ser fixado deve considerar a prática de assédio moral organizacional, o descumprimento das medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho relativas ao COVID-19, a violação da autonomia médica, com a imposição da prescrição de medicamentos sem eficácia comprovada, e a realização de estudo com seres humanos sem a autorização da CONEP.

A fixação do *quantum* para a compensação do dano moral e social coletivo deve observar: (a) a superlativa gravidade da conduta dos réus; (b) a indiscutível relevância dos bens tutelados nesta ação; c) a natureza indisponível dos bens jurídicos lesados; (d) a dimensão transindividual da lesão; (e) o expressivo número de afetados pelas infrações consumadas; (f) o caráter contumaz do comportamento, com longa projeção na linha do tempo; (g) o efeito compensatório, pedagógico e punitivo que se espera da reparação; (h) os parâmetros tradicionalmente adotados pela Justiça do Trabalho em situações análogas; (i) a capacidade econômica do ofensor.

Neste caso, todos os critérios apontam para a necessidade de elevado valor da compensação.

Maria Helena Diniz sustenta que a reparação pecuniária do dano moral consiste em um *"misto de pena e satisfação compensatória"*. O valor da indenização deve caracterizar sanção preventivo- pedagógica, desestimulando os agentes a reiterar seu comportamento antijurídico, e, também, servir como resposta à coletividade lesada, pois o dano moral coletivo jamais pode ser recomposto sob o aspecto econômico, sendo a compensação uma tutela jurisdicional substitutiva.

A pura e simples existência da lei não foi capaz de pautar a conduta da ré, o que demonstra o absoluto desrespeito ao ordenamento jurídico, demandando enérgica conduta do Judiciário, como único órgão capaz de sanar a lesão.

A coletividade é titular dos direitos afetados quando configurados os danos morais e sociais coletivos, logo, não se pode falar que decorrem de ofensa à honra, mas sim do desrespeito à ordem jurídica, agravado quando reiterado, como no caso. **Caracteriza-se de forma mais**

acentuada pela prática de concorrência desleal em relação aos demais empregadores da mesma atividade econômica que cumprem o ordenamento jurídico; pela lesão à sociedade em razão do descumprimento da lei e da não fruição dos benefícios que o cumprimento ensejaria. Daí a utilização analógica do critério legal como parâmetro.

A lesão é grave, extensa e reiterada, considerando os trabalhadores, os pacientes, contactantes, que passam de milhões, além do prejuízo à saúde pública e contenção da transmissibilidade do vírus, transformando, ainda, seres humanos em cobaias.

Todo aquele que se utiliza de subterfúgios para burlar a lei e afastar a incidência de direitos de terceiros obtém um ganho comparativo em relação àqueles que cumprem a lei.

Há danos à Previdência e ao Fisco pela omissão em caracterizar a doença como ocupacional, prejudicando o cálculo correto do fator acidentário de prevenção, bem como impedidindo afastamento de trabalhadores e obtenção de benefícios e direitos, a exemplo de estabilidade acidentária, bem como dos depósitos de FGTS durante afastamentos.

São empresas que apostam na vulnerabilidade do trabalhador e na pulverização das demandas – atomização judicial –, certos de que apenas uma pequena parte acorrerá ao Poder Judiciário, traduzindo-se em detestável ganho pecuniário com base na delinquência empresarial.

O Poder Judiciário passa a ser visto, então, como uma alternativa para maiores ganhos em razão do ato ilícito, em subversão da ordem econômica assegurada pela Constituição Federal.

Para a fixação do *quantum* devido a título de danos morais e sociais coletivos, reputa o Ministério Público que devem ser observados os parâmetros do art. 944 do Código Civil e do art. 37, inciso I, da Lei n. 12.529/2011, considerando que a valorização do trabalho humano é elemento fundante da ordem econômica e que a Lei n. 12.529/2011 prevê de forma objetiva penalidades por infração a seus ditames. Trata-se de critério legal objetivo, que evita subjetivismo na fixação de valor, com plena aplicabilidade por força do art. 8º da CLT:

> Art. 8º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Prevê o art. 37, inciso I, da Lei n. 12.529/2011 o seguinte:

> Art. 37. A prática de infração da ordem econômica sujeita os responsáveis às seguintes penas:
>
> I – **no caso de empresa, multa de 0,1% (um décimo por cento) a 20% (vinte por cento) do valor do faturamento bruto da empresa, grupo ou conglomerado obtido, no último exercício anterior à instauração do processo administrativo**, no ramo de atividade empresarial em que ocorreu a infração, a qual nunca será inferior à vantagem auferida, quando for possível sua estimação;

Cumpre destacar o considerável porte econômico do grupo econômico das rés.

Diante disso, o MINISTÉRIO PÚBLICO requer que V.Exa. CONDENE todos os réus (1º a 10º) a COMPENSAR os danos morais e sociais coletivos, com condenação ao pagamento de valor não inferior a **R$ 940.000.000,00 (novecentos e quarenta milhões de reais)**, cuja destinação social será oportunamente indicada, observando-se o princípio da reparação integral, insculpido no art. 5º, V e X, CF/88, art. 944, *caput*, CC e art. 13, da Lei n. 7.347/85.

O valor corresponde a 10% (dez por cento) do faturamento líquido do grupo econômico PREVENT SENIOR constante de balanços patrimoniais apresentados pela ré e analisados em laudo da Perícia Contábil do MPT, em 2020 e 2021, anos nos quais ocorreram as irregularidades investigadas nos inquéritos civis supramencionados.

O número absoluto pode parecer elevado, mas a lei autoriza a fixação em até 20% do faturamento bruto e, por sua aplicação analógica e extensiva, o Ministério Público pede moderadamente que o valor seja fixado em 10% (e não 20%) do faturamento líquido (e não bruto).

3.5. DA TUTELA INIBITÓRIA

O *Parquet* visa à compensação das graves lesões sofridas pela coletividade, mas, também, o cumprimento do ordenamento jurídico. Por meio da ação civil pública, é possível a tutela específica para que os direitos coletivos sejam respeitados pelo réu, com imposição de abstenções ou prestações positivas, sem prejuízo da compensação pecuniária (danos morais coletivos).

O Direito pátrio consagrou a tutela inibitória, de natureza preventiva, para impedir a prática, reiteração ou continuidade de atos ilícitos, conforme os arts. 84 do CDC e 497 e 536 do CPC. A Lei n. 7.347/85 previu expressamente a tutela inibitória na ação civil pública (art. 11).

A tutela inibitória busca preservar a integridade do direito e independe do dano, presente ou futuro, ou de culpa. O dano é logicamente posterior ao ilícito que se pretende evitar ou interromper; e a culpa é dispensada para facilitar a medida preventiva diante da provável e iminente agressão injusta. Há a necessidade da tutela inibitória ainda que sejam saneadas as irregularidades constatadas, antes da existência do processo ou no seu curso.

A tutela inibitória é a única forma de assegurar que o réu não continuará sua conduta ilícita, nem a reiterará. É a única capaz de evitar que o réu regularize momentaneamente a ilicitude, apenas para prestar constas ao Poder Judiciário e às autoridades que fiscalizam as relações de trabalho, para, posteriormente, voltar a se comportar contrariamente ao ordenamento jurídico.

A jurisprudência trabalhista já se consolidou nesse sentido:

> RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INTERESSE DE AGIR. TUTELA INIBITÓRIA. ASTREINTES. A situação dos autos caracteriza mais do que o desrespeito às normas de segurança e saúde dos trabalhadores porque afronta a toda evidência os fundamentos do Estado Democrático Brasileiro, mormente a dignidade humana do trabalhador submetido a condições degradantes e humilhantes, análogas às de escravos, sendo evidenciada severa restrição das possibilidades de escolhas segundo suas livres determinações, seja pelos aspectos relacionados à sua permanência no trabalho em função das dívidas ilegitimamente impostas a eles ou ainda pela dificuldade de trânsito. O interesse que se pretende prevenir com esta ação ultrapassa a esfera do interesse individual homogêneo daquelas pessoas que trabalhavam ou trabalham para o reclamado naquelas condições degradantes. Trata-se de interesse difuso de prevenção, incluído na assunção da responsabilidade social e estatal de erradicação do trabalho escravo contemporâneo, seja por imposição do compromisso assumido pelo Brasil com a comunidade internacional, seja em função do necessário respeito aos fundamentos do Estado Democrático Brasileiro, previstos

> no art. 1º da Constituição Federal, especialmente a dignidade humana na esfera de atuação do trabalho. Ademais, bem como reconhece o Regional, a prática é reincidente, demonstrando à saciedade a necessidade e utilidade da tutela preventiva buscada pelo Ministério Público do Trabalho, mormente com a aplicação da multa diária na forma deferida pelo juízo singular. Ainda que existam sanções administrativas para o caso do descumprimento das normas trabalhistas violadas e sanções criminais previstas no art. 149 do Código Penal, elas não excluem a aplicação da multa diária prevista no art. 11 da Lei n. 7.347/85. A questão é que a prática laboral imposta pelo reclamado a seus trabalhadores está alçada à proteção máxima do Estado Brasileiro, evidenciando o interesse difuso cuja proteção o Ministério Público do Trabalho busca a partir da tutela preventiva concernente às obrigações de fazer e não fazer, com fixação de multa diária por descumprimento. A tutela inibitória que tem função prospectiva, não se inviabiliza pelo fato de a pretensão estar momentaneamente satisfeita. Há, portanto, há de ser restabelecida a sentença do juízo singular nesse particular. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, RR 1461007120055080107, relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 17.12.2013, 6ª Turma, *DEJT* 19.12.2013)

> AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. NORMAS DE SEGURANÇA NO TRABALHO. TUTELA INIBITÓRIA. É possível a concessão de tutela inibitória no âmbito da ação civil pública, com fulcro nos arts. 84 da Lei n. 8.078/90 e 461, § 4º do CPC, com o intuito de evitar a prática de atos futuros, reputados ilícitos ou danosos, caso comprovada a lesão ou ameaça de lesão que justifique o acolhimento da pretensão. (TRT-1, RO 00000454420135010018 RJ, relator: Relator, Data de Julgamento: 07.06.2016, Oitava Turma, Data de Publicação: 10.06.2016)

No presente caso, a tutela inibitória corresponde aos pedidos de obrigações de fazer e não fazer. O réu deve ser compelido a se abster de submeter trabalhadores a assédio moral, bem como de permitir ou tolerar que seus prepostos pratiquem essa conduta. Busca-se tutela específica para obrigar o réu a prestações positivas de promoção de um meio ambiente de trabalho hígido e sadio. Tais pedidos visam à remoção dos ilícitos comprovadamente praticados pelo réu, bem como evitar sua reiteração, para que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam respeitados, o que somente será viável mediante fixação de multa cominatória, inclusive liminarmente.

Por isso, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** requer a concessão de tutela inibitória, sob pena de relevante sanção pecuniária pelo descumprimento de quaisquer obrigações de fazer ou não fazer pleiteadas, incidente cumulativamente, a cada constatação de descumprimento, conforme art. 11 da Lei n. 7.347/85, art. 84, § 4º, CDC, e arts. 536, § 1º, e 537 do CPC, a ser aplicada solidariamente a todos os réus (1º a 10º) e reversível a órgãos públicos e/ou entidades, instituições ou projetos indicados pelo MPT, cuja finalidade tenha consonância com a reconstituição dos bens jurídicos lesados, nos termos do art. 13 Lei n. 7.347/85 c/c art. 5º da Resolução n. 179/2017 do CNMP e Resolução n. 179/2020 do CSMPT.

Desnecessária a tutela inibitória quanto às ilicitudes apuradas pelo MPE e MPF, considerando que a empresa se comprometeu com o MPE ao cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, mediante assinatura de TAC, cujo eventual descumprimento pode ensejar a imediata execução em seara própria, destacando-se os seguintes itens da Cláusula 2ª:

> 1. Não entregar, distribuir, enviar, promover, incentivar e estimular por qualquer meio a prescrição, onerosa ou gratuitamente, a qualquer título, direta ou indiretamente, e por qualquer meio, inclusive pessoalmente, por via postal ou por transporte próprio ou terceirizado, o denominado "kit COVID" aos seus pacientes, sejam esses sintomáticos, assintomáticos ou ainda não testados para a COVID-19.
>
> 1.1. O "kit COVID" corresponde ao grupo de medicamentos, considerados ineficazes para tratamento da COVID-19, entregues juntos, sucessiva ou separadamente a pacientes sintomáticos, assintomáticos ou ainda testados ou não testados para a COVID-19, de uso *off label*.
>
> 1.2. Incluem-se, no "kit COVID", para fins desta avença, dentre outros medicamentos, cloroquina, hidroxicloroquina, flutamida, etarnecept, azitromicina, oseltamivir, ivermectina, nitazoxanida, colchicina, zinco, corticoides, vitaminas e anticoagulantes. Referidos medicamentos podem ser utilizados dentro das indicações das respectivas bulas, não podendo ser utilizados para tratamento da Covid-19
>
> 1.3. O prazo para o cumprimento deste item e seus subitens é imediato.
>
> 2. Não realizar, permitir que se realize ou promover, por meio de seus profissionais, qualquer tratamento experimental para pacientes suspeitos ou confirmados com COVID-19, sem autorização prévia e explícita dos órgãos

competentes, dentre eles ANVISA e CONEP, bem como zelar para que médicos de fora dos quadros da Prevent Senior não se utilizem destes tratamentos experimentais no âmbito dos hospitais da empresa.

2.1. Tratamento experimental corresponde a qualquer procedimento terapêutico, sem segurança científica, que ainda não tenha completado todas as fases de sua pesquisa regular, ou que se utilize de técnicas, medicamentos ou produtos não registrados no país ou não acolhidos por órgãos técnicos de medicina ou realizado em violação a normas éticas da medicina.

[...]

3. Revogar imediatamente quaisquer protocolos internos ou orientações feitas por quaisquer meios de comunicação (inclusive por meio de WhatsApp, Telegram e afins), transmitidos ao corpo clínico, relacionados à prescrição de medicamentos do "kit COVID", indicados no item primeiro desta cláusula, ou de tratamentos experimentais para a COVID-19 no âmbito dos hospitais da empresa.

3.1. O prazo para o cumprimento do item 3 é imediato.

4. Atualizar imediatamente os seus protocolos internos para sua adequação às recomendações e diretrizes da Sociedade Brasileira de Infectologia, da Associação Médica Brasileira, da Organização Mundial da Saúde e da Associação Paulista de Medicina, no que diz respeito ao atendimento a pacientes suspeitos ou confirmados com COVID-19.

4.1. O prazo para cumprimento do item 4 é de 15 dias. (...)

6. Publicar e divulgar amplamente as seguintes informações, em órgãos de imprensa e em demais meios de comunicação, quanto aos dados apresentados ao público acerca de suposta pesquisa científica que atestava erroneamente a eficácia de parte dos medicamentos do "kit COVID":

a) Os resultados divulgados pela empresa ou por terceiros acerca da eficácia da cloroquina e hidroxicloroquina não correspondiam efetivamente a uma pesquisa científica, limitando-se a dados obtidos internamente para fins estatísticos, sem qualquer tipo de viés científico;

b) A Prevent Senior não obteve autorização do Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) para a realização de pesquisas científicas envolvendo a cloroquina e a hidroxicloroquina;

c) Inexiste qualquer pesquisa científica realizada pela Prevent Senior que conclua pela eficácia da cloroquina e da hidroxicloroquina ou de demais medicamentos do denominado "kit Covid", para tratamento da COVID-19;

d) Inexiste qualquer pesquisa científica realizada pela Prevent Senior que ateste a eficácia de algum tipo de tratamento precoce ou preventivo para pacientes suspeitos, confirmados ou mesmo sem COVID-19.

6.1. O comunicado deverá ser publicado ao menos em 3 jornais de grande circulação nacional e em 5 portais igualmente de dimensão nacional durante dois dias.

6.2. O comunicado deverá ser inserido nos meios de comunicação da empresa Prevent (Facebook, Instagram e Twitter), devendo as postagens com as informações, realizadas nas contas e em nome da empresa, serem mantidas públicas e sem restrições de acesso durante o período mínimo de 2 (dois) anos;"

Embora desnecessária a tutela inibitória quanto às obrigações previstas no TAC, o reconhecimento de condutas ilícitas nele contido reforça os danos morais e sociais coletivos.

3.6. DA TUTELA PROVISÓRIA

O art. 12 da Lei n. 7.347/1985 prevê que *"poderá o juiz conceder mandado liminar, com ou sem justificação prévia, em decisão sujeita a agravo"*.

Pelo art. 84, § 3º, da Lei n. 8.078/1990 (CDC), aplicável à defesa de quaisquer direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos por força do art. 21 da Lei n. 7.347/85, a tutela liminar, na ação civil pública, depende da demonstração da relevância do fundamento da demanda e do justificado receio de ineficácia do provimento final.

O art. 300 do CPC prevê que *"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"*. Ressalta-se que seu § 2º admite que a tutela de urgência seja concedida liminarmente ou após justificação prévia.

No caso em tela, estão presentes todos os requisitos para o deferimento antecipado da tutela inibitória.

A relevância da demanda decorre da natureza dos bens jurídicos violados, pois se trata de irregularidades afetas ao meio ambiente de trabalho e à saúde do trabalhador, considerados pela Constituição da República de 1988 como direitos fundamentais.

A "fumaça do bom direito" também está evidente nos documentos que instruem a inicial, inclusive nos depoimentos das testemunhas e nas conversas de *WhatsApp*.

A ré sequer apresentou, no curso dos inquéritos civis, documentos que demonstram a regularidade de sua conduta, como a implementação de programa permanente com ações preventivas para impedir o assédio moral no ambiente de trabalho.

As provas juntadas evidenciam o desrespeito dos réus a normas constitucionais e legais e a submissão dos trabalhadores aos ilícitos demonstrados, o que justifica a medida urgente.

O perigo do dano é demonstrado pela ausência de providências adotadas pela empresa, em postura passiva, letárgica, não havendo como mensurar a grandeza dos riscos aos quais estão expostos os trabalhadores.

O Ministério Público busca fazer com que os réus cumpram seu papel social, e passem a garantir, de forma efetiva, o direito dos trabalhadores, constitucionalmente consagrado, a um ambiente de trabalho seguro e que não coloque em risco sua saúde e integridade física e mental.

O resultado útil está evidenciado pelos fundamentos fáticos ora comprovados, demonstrando que o longo transcorrer do processo cognitivo, a formação do juízo de certeza, ensejará o fundado receio de dano grave, de difícil ou impossível reparação, esvaziando o provimento final, frustrado que estará, irremediavelmente, o direito lesado.

A probabilidade da existência do direito demonstra-se pela submissão dos trabalhadores a condições absolutamente inseguras, expostos constantemente a riscos à integridade física e mental, conforme as provas juntadas. Estão os trabalhadores tolhidos de direitos mínimos, como o tratamento digno e os direitos à saúde, ao trabalho e ao meio ambiente laboral seguro e saudável (arts. 5º, III, 6º e 7º, XXII, da CF/88).

E a tutela pleiteada não é irreversível, pois os pedidos são de obrigações de fazer e não fazer ínsitas aos contratos entre os réus e seus trabalhadores e decorrentes da legislação pátria, que já deveria ser cumprida. Os possíveis ilícitos à esfera da dignidade dos trabalhadores, esses sim são irreversíveis em seus danos aos atingidos.

Logo, é cabível a imposição de obrigações de fazer e não fazer aos réus com multa pelo descumprimento, em razão do perigo da prática, da continuação ou da repetição dos ilícitos, compreendidos como atos contrários ao direito que prescindem da configuração do dano.

Não se pretende um provimento que se esgota com a temporária solução das irregularidades pelos réus; pretende-se um provimento permanente, que se estenderá no futuro, para que os demandados cumpram e continuem cumprindo as normas de proteção ao trabalho.

Pelo exposto, nos termos do art. 12 da Lei n. 7.347/1985 c/c os arts. 84, § 3º, do CDC e art. 300 do CPC, **o Ministério Público do Trabalho pleiteia a concessão da TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA E EVIDÊNCIA**, a fim de que a 1ª, 2ª, 3ª e 4ª rés sejam compelidas a cumprir **imediatamente** as seguintes obrigações de fazer e não fazer:

1. Abster-se de submeter, permitir ou tolerar que seus trabalhadores sejam expostos direta ou indiretamente a situações de assédio moral;

1.1. Consiste o assédio moral na exposição dos trabalhadores a situações abusivas, humilhantes e constrangedoras, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigidas a um ou mais subordinados, ou mesmo entre colegas de trabalho de mesma hierarquia, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do trabalho. São alguns exemplos: humilhações; constrangimentos; ameaças; atos vexatórios ou agressividade no trato pessoal, por meio de atitudes, gestos, palavras, gritos ou escritos; desmoralizar publicamente; afirmar que o trabalho exercido é desnecessário; desviar de função, desconsiderando a qualificação ou aptidão técnica do trabalhador, mandado executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento dele; impedir o trabalhador de se expressar sem explicar o motivo; vigilância exagerada e constante; tratar os subordinados com grosserias e deboches; bem como ferir a integridade física ou psíquica de uma pessoa, de modo a pôr em risco o seu trabalho ou degradando o seu ambiente laboral.

2. Abster-se de constranger os seus trabalhadores, deixando de atribuir-lhes trabalho, mantendo-os em local inadequado ou indigno ou transferindo-os para unidades hospitalares menos desejadas, como forma de punição ou para forçá-los a pedirem demissão e/ou a não ingressarem com ações trabalhistas individuais;

3. Abster-se de interferir na autonomia médica, de forma a: i) jamais obrigar o médico a *"prestar serviços que contrariem os ditames de sua consciência ou a quem não deseje, excetuadas as situações de ausência de outro médico, em caso de urgência ou emergência, ou quando sua recusa possa trazer danos à saúde do paciente"*, a renunciar à sua liberdade profissional ou permitir restrições ou imposições que possam prejudicar a eficiência e a correção de seu trabalho; ii) jamais instituir disposições estatutárias ou regimentais voltadas à limitação da escolha, pelo médico, *"dos meios cientificamente reconhecidos a serem praticados para o estabelecimento do diagnóstico e da execução do tratamento, salvo quando em benefício do paciente"*; iii) permitir, em todos os casos, que o médico indique *"o procedimento adequado ao paciente, observadas as práticas cientificamente reconhecidas e respeitada a legislação vigente"*; iv) permitir que o médico decida *"em qualquer circunstância, levando em consideração sua experiência e capacidade profissional, o tempo a ser dedicado ao paciente, evitando que o acúmulo de encargos ou de consultas venha a prejudicá-lo"*[69];

3.1. Deverá ser resguardada a disposição do art. 20 do Código de Ética Médica[70].

3.2. Em complemento ao art. 20 do Código de Ética Médica, manifestações e deliberações de cunho político devem ser afastadas do cotidiano institucional da empresa (por exemplo, de reuniões corporativas, grupos de *WhatsApp* e demais canais de comunicação, etc.).

3.3. Requerimentos de exames, como os de imagem e laboratoriais, incluem-se na discricionariedade do médico, não podendo os réus cerceá-lo da liberdade de prescrição.

3.4. Quanto à autonomia médica, deverá ser observado o item 3 da Cláusula 2ª do Termo de Ajuste de Conduta firmado entre o Ministério Público do Estado de São Paulo e a requerida em 22.10.2021[71].

---

(69) Incisos VII, VIII, XVI do Capítulo I e incisos II e VIII do Capítulo II do Código de Ética Médica.

(70) É vedado ao médico: (...) Art. 20. Permitir que interesses pecuniários, políticos, religiosos ou de quaisquer outras ordens, do seu empregador ou superior hierárquico ou do financiador público ou privado da assistência à saúde, interfiram na escolha dos melhores meios de prevenção, diagnóstico ou tratamento disponíveis e cientificamente reconhecidos no interesse da saúde do paciente ou da sociedade.

(71) 3. Revogar imediatamente quaisquer protocolos internos ou orientações feitas por quaisquer meios de comunicação (inclusive por meio de WhatsApp, Telegram e afins), transmitidos ao corpo clínico, relacionados à prescrição de medicamentos do "kit COVID", indicados no item primeiro desta cláusula, ou de tratamentos experimentais para a COVID-19 no âmbito dos hospitais da empresa.

4. Realizar junto a todos os trabalhadores (celetistas e prestadores de serviços), em cada unidade da empresa, nos próximos 6 (seis) meses, e anualmente a partir de então, evento em formato de palestra ou outro que atenda às finalidades aqui propostas, para a conscientização e prevenção do assédio moral entre os trabalhadores, com emissão de certificado de participação e lista de presença com a relação de participantes.

4.1. Os eventos devem ser acompanhados de ampla campanha educativa no âmbito interno dos réus, com a divulgação de cartilhas sobre o tema do assédio moral, para coibir, no ambiente de trabalho, situações que o caracterizem, tais como humilhações, constrangimentos, ameaças, atos vexatórios ou agressividade, entre colegas de trabalho e entre superiores e subordinados.

4.2. Na cartilha a ser distribuída e nas palestras a serem proferidas deverá ser abordado o tema do assédio moral hierárquico ascendente e descendente, bem como o assédio moral horizontal e organizacional. O assédio moral hierárquico descendente é aquele praticado pelo detentor de cargo de chefia em relação a seus subordinados; o assédio moral hierárquico ascendente é aquele praticado pelos subordinados em relação à chefia, criando ambientes de rixas, complôs e atitudes que a desautorizam; o assédio moral horizontal é aquele praticado entre colegas de trabalho; o assédio moral organizacional (ou coletivo/institucional) é a prática sistemática, reiterada e frequente de variadas condutas abusivas, sutis ou explícitas, contra uma ou mais vítimas no ambiente de trabalho, que, por meio do constrangimento e humilhação, visa a controlar a subjetividade dos trabalhadores, com anuência ou regras implícitas ou explícitas da empresa, como o cumprimento de metas e métodos de trabalho abusivos e práticas de corrupção.

4.3. Os eventos e as cartilhas devem abordar questões relativas à autonomia e ética médicas.

5. Estabelecer canal de comunicação adequado para orientar, receber e investigar denúncias de irregularidades no ambiente de trabalho, inclusive de assédio moral, com processamento imediato e sigiloso e a adoção das providências cabíveis para fazê-las cessar, punindo o agressor e garantindo que a vítima não sofra retaliações pela reclamação que vier a formalizar;

6. Zelar para que todas as atribuições de cada trabalhador, das chefias e das equipes estejam disciplinadas, normatizadas e claras para todos os integrantes, inclusive as rotinas de substituição, de ausência e de rodízio;

7. Deverá ser editada, no prazo de 60 (sessenta) dias, norma interna dispondo de espaço físico ou virtual de confiança e diálogo entre os trabalhadores, valorizando a diversidade, a escuta ativa, a inclusão e o respeito nas relações interpessoais, inclusive com regras de conduta sobre o assédio moral, prevendo formas de apuração e punição;

8. Assegurar que nenhuma instância administrativa de gestão de pessoas, ainda que não formalizada no organograma dos réus, promova gestão vertical autoritária interferindo nas decisões típicas da autonomia técnica dos profissionais médicos;

9. Instituir, preferencialmente, avaliações horizontais, com periodicidade mínima anual, e de forma que todos os membros da equipe sejam avaliados;

10. Contratar serviços de atendimento e prontuários eletrônicos certificados por empresas de renome, inclusive para impedir o acesso simultâneo em dois terminais diferentes pelo mesmo usuário e edições supervenientes em prontuários médicos;

11. Identificar médicos, enfermeiros e demais trabalhadores por crachás e/ou vestimentas, destacando a sua função na empresa;

12. Separar as atividades dos réus da banda DOCTOR PHEABES ou qualquer outro grupo musical, deixando de vincular eventos corporativos e os serviços prestados pelos trabalhadores à promoção de grupo musical de EDUARDO PARRILLO e FERNANDO PARRILLO;

12.1. Fica vedada, também, a reprodução do chamado "Hino dos Guardiões", em eventos corporativos.

13. Contratar médicos de resguardo para cobrir eventuais atrasos e faltas de plantonistas;

14. Abster-se de oferecer metas ou bonificações a médicos, enfermeiros e demais profissionais que tenham contato com pacientes e familiares no exercício de suas funções, respeitando o inciso VIII do Capítulo II do Código de Ética Médica[72];

15. Garantir e prover os meios necessários para o funcionamento da CIPA, com reuniões e eleições periódicas, nos termos da NR-5;

(72) É direito do médico: (...) VIII – Decidir, em qualquer circunstância, levando em consideração sua experiência e capacidade profissional, o tempo a ser dedicado ao paciente sem permitir que o acúmulo de encargos ou de consultas venha prejudicar seu trabalho.

16. Capacitar os integrantes do SESMT e dos recursos humanos, bem como os que exercem funções de liderança, chefia e gerência, quanto às boas práticas de convivência, qualidade do meio ambiente de trabalho e comunicação não violenta, com a criação de códigos de conduta ou manuais de ética para os trabalhadores e superiores hierárquicos;

17. Incluir o tema do assédio moral na semana interna de prevenção de acidentes de trabalho e nas práticas da CIPA;18. Prever no PGR e no PCMSO, além dos riscos afetos a cada função, o agente psicossocial, desenvolvendo meios de vigilância ativa e capacitação dos trabalhadores para identificação precoce de adoecimentos mentais e do assédio moral e organizacional;

19. Propor em todas as negociações coletivas, aos sindicatos que representam os médicos e demais funcionários, cláusulas sociais em acordos coletivos de trabalho para prevenir o assédio moral;

20. Contratar empresa de consultoria externa para realizar uma avaliação da organização do trabalho visando à prevenção de situações de assédio moral;

21. Abster-se de requerer a concessão ou renovação de empréstimos ou financiamentos pelo BNDES, nos termos do art. 4º da Lei n. 11.948, de 16.06.2009;

22. Adequar o PCMSO e o PGR, de modo integrado, para que deles constem os riscos ambientais decorrentes da exposição dos trabalhadores a agentes biológicos, causadores de doenças infecto contagiosas emergentes, reemergentes ou que vierem a ser incluídas nas Emergências de Saúde Pública de Importância Nacional, antecipando, avaliando e estabelecendo o controle da ocorrência desse novo risco, conforme a NR-7, NR-9 (relativa ao PPRA, cuja vigência expirou em 03.01.2022), na NR-1 (com vigência a partir de 03.01.2022, consoante Portaria SEPRT 8.873/2021) e na NR-32;

> 22.1. O PGR das rés deverá incluir as medidas de prevenção para as empresas contratadas para prestação de serviços em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do item 1.5.8.2 da NR-1;

23. Realizar capacitação continuada de todos os seus trabalhadores quanto à COVID-19 e demais doenças decorrentes de riscos biológicos e aos meios de prevenção de sua disseminação e contágio, nos termos do item 10.2 da Portaria Conjunta n. 20/2020 e eventuais alterações normativas determinadas pelas autoridades competentes, devendo orientá-los sobre a ordem de desparamentação de vestimentas e equipamentos, de modo que o último equipamento de proteção a ser retirado seja a máscara;

24. Estabelecer espaços físicos separados, bem delineados, para os atendimentos dos casos suspeitos ou confirmados de COVID-19 e demais doenças decorrentes de riscos biológicos, para evitar a transmissão cruzada no ambiente laboral;

25. Empreender, por equipe qualificada, estudos de proteção coletiva, mediante direcionamento do fluxo laminar de ar e/ou barreiras físicas, nas operações de risco de alta concentrações de aerossóis, como extubações e intubações, entre outros procedimentos respiratórios;

26. Fornecer máscaras PFF 2 ou equivalentes a todos os usuários do espaço físico segregado para casos suspeitos ou confirmados de COVID-19 ou outras doenças que gerem infecção por aerossóis, sejam pacientes ou trabalhadores (inclusive terceirizados), dotadas de certificado de aprovação (CA) e não valvuladas, garantida a periodicidade de troca prevista pelo fabricante, observados os limites previstos na ABNT NBR 13698, sem prejuízo da troca sempre que sujas ou úmidas, com fundamento no art. 3º-J, § 2º, da Lei n. 13.979/2020 (com redação da Lei n. 14.023/2020) e no item 32.2.4.7 da NR-32;

27. Adotar planilhas com registro da periodicidade do processo e rotina de higienização de todos os postos e equipamentos de trabalho, sanitários e refeitórios;

28. Emitir a CAT para profissionais da saúde infectados por COVID-19 e demais trabalhadores que compartilhem espaços com pacientes, inclusive nos casos de adoecimento mental relacionado ao trabalho, conforme o item 32.2.3.5 da NR-32;

28.1. Todos os casos deverão ter suas causas investigadas pelo médico do trabalho responsável;

28.2. A CAT somente poderá deixar de ser emitida em caso de comprovação inequívoca de que a infecção não ocorreu devido à exposição ocupacional;

28.3 Assegurar a emissão de CAT para trabalhadores terceirizados que executem atividades de asseio, conservação e limpeza nos setores e áreas onde houver o mesmo risco biológico, conforme os arts. 4º-C, II, e 5º-A, § 3º, da Lei n. 6019/74.

29. Realizar investigação epidemiológica de todos os casos de COVID-19 confirmados por testes, exames ou pelo critério clínico epidemiológico, já ocorridos até a presente data, delimitando a investigação por área de trabalho/setor de trabalho, cargo e/ou função, para a definição de situação ou fato

externo que afaste o nexo do adoecimento com o trabalho inequivocamente, e emitir as respectivas CAT e comunicação no SINAN — Sistema de Informação de Agravos de Notificação, quando não afastado expressamente o nexo com o trabalho (item 7.3.2, "a", "e" e "g", da NR-7);

30. Adotar os seguintes procedimentos de vigilância e busca ativa, para o atendimento dos itens 7.3.1 e 7.3.2 da NR-07 e da Portaria Conjunta 20/2020:

30.1. Realizar busca ativa, em trabalhadores, empregados, terceirizados ou prestadores de serviços, para a identificação de sintomas compatíveis com a COVID-19 (febre, tosse seca, coriza, dor de garganta, dificuldade respiratória, dor ou pressão no peito, conjuntivite, distúrbios olfativos ou gustativos, cansaço, tensão e dores musculares, diarreia, irritações na pele ou descoloração dos dedos das mãos ou dos pés), bem como realizar busca para a identificação de contato, desprotegido e por mais de 15 minutos, com casos suspeitos ou confirmados da doença, por meio de mecanismo manual ou informatizado com formulário e orientações de preenchimento no momento do acesso ao ambiente de trabalho, associado à aferição de temperatura, nos termos dos itens 2.9, 2.10, 2.11 da Portaria Conjunta 20/2020 (alterada pela Portaria Interministerial MTP/MS n. 14/2022) e eventuais normas posteriores das autoridades competentes;

30.2. Garantir o imediato afastamento, sem prejuízo da remuneração, dos trabalhadores com sintomas compatíveis com a COVID-19, até a realização de exame específico, seguindo os protocolos das autoridades sanitárias ou pelo período mínimo de 10 (dez) dias, bem como de todos que tenham tido contato desprotegido e por mais de 15 minutos com o trabalhador suspeito no raio de 1,5 metro, ainda que assintomáticos, consideradas as atividades produtivas, refeitórios, pausas, vestiários e transporte, até a não confirmação da infecção, nos termos dos itens, 1.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.5.1, 2.5.2, 2.6, 2.6.1 e 2.6.2 da Portaria Conjunta n. 20/2020 (com redação da Portaria Interministerial MTP/MS n. 14/2022);

30.3. Monitorar, durante o período de afastamento do trabalho, os casos confirmados ou suspeitos de COVID-19, conforme preconizado pelo Ministério da Saúde;

30.4. Orientar os trabalhadores afastados sobre as medidas de isolamento e os procedimentos a serem seguidos, mantendo registro atualizado do acompanhamento de todos eles (nome, setor, turno, data de afastamento etc.).

31. Implementar protocolo de retorno ao trabalho dos afastados em virtude de confirmação ou suspeita de COVID-19, em que estejam previstos:

31.1. O retorno ao trabalho após o período de afastamento de 10 (dez) dias, mediante apresentação de resultado negativo para detecção da COVID-19, facultando-se a redução para 07 (sete) dias, desde que o trabalhador tenha obtido resultado negativo anteriormente, esteja sem febre há 24 (vinte e quatro) horas, sem o uso de medicamentos antitérmicos, e com remissão dos sinais e sintomas respiratórios, conforme os itens 2.5, 2.5.1 e 2.5.2 da Portaria Conjunta n. 20/2020 (com redação da Portaria Interministerial MTP/MS n. 14/2022);

31.2. Avaliação clínica do trabalhador pelo médico do trabalho e exames complementares, se for o caso (NR-7, itens 7.4.1, c, e 7.4.2), com registro no respectivo prontuário médico;

31.3. Avaliação clínica de eventuais sequelas decorrentes da COVID-19 (COVID longa ou Síndrome Pós-COVID), verificando-se a capacidade do trabalhador para o exercício das funções realizadas antes do afastamento;

31.4. Caso constatadas sequelas decorrentes da COVID-19 (COVID longa ou Síndrome Pós-COVID), desenvolver pela chefia imediata ajustes nas funções laborais e na carga-horária, de acordo com a capacidade funcional do trabalhador, para estipular um plano de regresso ao labor factível e flexível, que contemple as dificuldades cognitivas, físicas e emocionais do trabalhador;

31.5. Prestação de apoio ao trabalhador com sequelas decorrentes da COVID-19 (COVID longa ou Síndrome Pós-COVID), sobretudo nos primeiros dias de regresso ao trabalho, acompanhando-se o seu desenvolvimento;

31.6. Implementar programa de apoio psicológico aos trabalhadores que forem infectados pela COVID-19 de forma mais grave, sobretudo se houver sequelas.

32. Desenvolver mecanismos de Vigilância Epidemiológica de casos de COVID-19 relacionados ao trabalho que contemple:

32.1. Coleta e monitoramento dos registros de casos e óbitos por COVID-19, suspeitos e confirmados, potencialmente relacionados ao trabalho;

32.2. Investigação epidemiológica da relação entre o trabalho e os casos e óbitos registrados por COVID-19;

32.3. Notificação dos casos de COVID-19 relacionados ao trabalho na Ficha de Acidente de Trabalho do SINAN;

32.4. Promoção de medidas de controle apropriadas da COVID-19 nos ambientes e processos de trabalho; e

32.5. Identificação dos grupos de trabalhadores expostos a maior risco.

33. Implementar, onde aplicável, o PMOC nos ambientes climatizados, segundo as normas da ANVISA para ar *indoor*, em especial a Resolução n. 09/2003, efetuando-se as análises periódicas nela previstas e as correções dos parâmetros caso necessário, a serem comprovadas com a apresentação de Laudo Técnico firmado por profissional habilitado, para demonstrar que o volume de ar retirado (exaustão e escape) é, no mínimo, idêntico à quantidade de ar exalada pelos trabalhadores nesses ambientes, sem descartar os critérios de vazão mínima de entrada de ar exterior estabelecidos na ABNT NBR 16401;

34. Garantir que os sistemas de climatização e seus planos de manutenção, operação e controle (PMOC) obedeçam a parâmetros de qualidade do ar em ambientes climatizados artificialmente, em especial quanto a poluentes de natureza física, química e biológica, suas tolerâncias e métodos de controle, bem como aos requisitos previstos nos projetos de sua instalação, conforme o art. 3º da Lei n. 13.589/2018.

A imposição de multa no valor de R$ 100.000,00 (cem mil reais), por obrigação descumprida, cumulativamente, a cada constatação de descumprimento, a ser aplicada solidariamente a todos os réus (1º a 10º), reversível em favor de órgãos públicos, entidades, instituições ou projetos indicados pelo MPT, cuja finalidade tenha consonância com a reconstituição dos bens jurídicos lesados, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85 c/c art. 5º da Resolução n. 179/2017 do CNMP e Resolução n. 179/2020 do CSMPT.

4. DOS PEDIDOS DEFINITIVOS

Pelo exposto, com base nos fundamentos fáticos e jurídicos acima deduzidos, o Ministério Público pede o seguinte:

1) Em decisão definitiva, a condenação da 1ª, 2ª, 3ª e 4ª rés ao cumprimento das obrigações de fazer e não fazer arroladas nos itens 1 a 34 precedentes, confirmando-se a tutela provisória concedida nos autos;

2) A imposição de multa no valor de R$ 100.000,00 (cem mil reais) a todos os réus (1º a 10º) solidariamente, por obrigação descumprida, referida no pedido 1 (itens 1 a 34 do tópico da tutela provisória), cumulativamente, a cada constatação de descumprimento, reversível em favor de órgãos públicos, entidades, instituições ou projetos indicados pelo Ministério Público, cuja finalidade tenha consonância com a reconstituição dos bens jurídicos lesados, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85 c/c art. 5º da Resolução n. 179/2017 do CNMP e Resolução n. 179/2020 do CSMPT;

3) A condenação solidária de todos os réus ao pagamento, a título de compensação pecuniária por dano moral e social coletivo, da quantia mínima de R$ 940.000.000,00 (novecentos e quarenta milhões de reais), reversível em favor de órgãos públicos, entidades, instituições ou projetos indicados pelo Ministério Público, cuja finalidade tenha consonância com a reconstituição dos bens jurídicos lesados, nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85 c/c art. 5º da Resolução n. 179/2017 do CNMP e Resolução n. 179/2020 do CSMPT;

4) O reconhecimento da responsabilidade patrimonial pelo pagamento das multas a serem impostas e da compensação a ser fixada a título de dano moral e social coletivo, solidariamente de todos os réus, pela configuração de grupo econômico, coautoria e procedência do pedido de desconsideração da personalidade jurídica.

REQUERIMENTOS FINAIS

Após a concessão da liminar, requer-se a citação dos réus para, querendo, contestarem a ação, sob pena de revelia e confissão.

Diante da natureza do processo coletivo e da recusa peremptória dos réus à solução compositiva, requer-se a dispensa de audiência inicial de conciliação, nos termos da Recomendação n. 1, da CGJT, de 07.06.2019 (republicação).

O MP requer a adoção, inclusive de ofício, de quaisquer medidas adequadas para a efetivação da tutela específica, das obrigações de fazer e não fazer, da tutela provisória, ou do resultado prático equivalente, e requer, em relação aos réus, ou a qualquer administrador, sócio ou gestor, também a requerimento ou de ofício, punição por ato atentatório à dignidade da justiça, se cabível; destituição da administração da sociedade, com nomeação de administrador judicial, às expensas dos réus, para a efetivação da tutela; expedição de ofício aos órgãos competentes para a responsabilização criminal, dentre outras medidas coercitivas ou sub-rogatórias cabíveis.

Pretende-se a produção de todos os meios lícitos de prova, especialmente documental superveniente, oitiva de testemunhas, perícia e depoimento dos réus, sob pena de confissão, e quaisquer outros necessários, com fulcro no art. 369 do CPC, e intimação pessoal dos atos processuais, nos termos dos arts. 18, II, *"h"*, e 84, inciso IV da Lei Complementar n. 75/1993, bem como do art. 180 c/c 183, § 1º, do CPC, e do Provimento do TST/CGJT n. 04/2000.

Requer-se, ainda, a condenação dos réus ao pagamento das custas e despesas processuais e a incidência dos acréscimos legais (juros e correção monetária).

Impõe-se a isenção do Ministério Público do pagamento de custas e despesas processuais, nos termos do art. 790-A II, da CLT, art. 18 da Lei n. 7.347/85 e art. 87 do CDC.

Atribui-se à causa o valor de R$ 940.000.000,00 (novecentos e quarenta milhões de reais).

São Paulo/SP, data das assinaturas digitais.

Lorena Vasconcelos Porto
Procuradora do Trabalho

Murillo Cesar Buck Muniz
Procurador do Trabalho

Luciano Lima Leivas
Procurador do Trabalho

Andrea Albertinase
Procuradora do Trabalho

Márcia Kamei Lopez Aliaga
Procuradora do Trabalho

Arthur Pinto Filho
Procurador do Trabalho

Kleber Marcel Uemura
Procurador da República

ACP Comunidade Lucas

Luciano Aragão Santos
Tatiana Leal Bivar Simonetti
Cláudia Letícia Colucci Resende
Elysa Tomazi
Laura Valença Pinheiro Zacarias
Lys Sobral Cardoso
Tathiane Menezes do Nascimento
Tiago Muniz Cavalcanti

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(A) DO TRABALHO DA _____ VARA DO TRABALHO DE TUCURUÍ/PA

TRAMITAÇÃO PRIORITÁRIA – TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO – RECOMENDAÇÃO CONJUNTA N. 25/2022 TST-CSJT-GP-CGJT

TRAMITAÇÃO PRIORITÁRIA – EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL – RECOMENDAÇÃO CONJUNTA N. 25/2022 TST-CSJT-GP-CGJT

TRAMITAÇÃO PRIORITÁRIA – PRECONCEITO DE GÊNERO – RECOMENDAÇÃO CONJUNTA N. 25/2022 TST-CSJT-GP-CGJT E PROTOCOLO DE JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA DO TRABALHO DO MUNICÍPIO DE MARABÁ/PA, com sede na Rodovia Transamazônica n. 1.076 – Bairro Amapá – CEP 68502-700 – Marabá/PA, local onde receberá as intimações, pessoalmente e nos autos, conforme dispõe o art. 180 do CPC, c/c o art. 18, II, alínea *"h"* da Lei Complementar n. 75/93, neste ato representado pelos Procuradores do Trabalho infra-assinados, integrantes do Grupo Especial de Atuação Finalística (GEAF), vem, com fulcro nos arts. 114, I, 127, *caput*, e 129 III, todos da Constituição da República; arts. 5º, I, 6º, VII, alíneas *"a"* e *"d"*, e 83, I e III, da Lei Complementar n. 75/93; nos art. 1º, IV, da LACP; e no art. 294 e seguintes do CPC, propor a presente:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

COM PEDIDO LIMINAR, *INAUDITA ALTERA PARS*, DE TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA CAUTELAR E ANTECIPADA

em face de:

I. DOMINGOS SOUSA DOS SANTOS, brasileiro, atualmente preso no Centro de Recuperação Regional de Marabá/PA;

II. ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA, brasileiro, atualmente preso no Centro de Recuperação Regional de Marabá/PA;

III. EDILSON DE SOUSA FRANCA, brasileiro, atualmente preso no Centro de Recuperação Regional de Marabá/PA;

IV. JOICELENE DOS SANTOS COSTA, brasileira, atualmente presa no Centro de Recuperação Regional de Marabá/PA;

V. RAFAEL BRITO SOUSA, brasileiro, atualmente preso no Centro de Recuperação Regional de Marabá/PA;

VI. JOSÉ FRANCISCO DE ASSIS LIMA, brasileiro, Zona Rural, Município de Tucuruí-PA

VI. JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, brasileira, Nova Tucuruí, Município de Tucuruí-PA;

VIII. MARIA DA CONCEIÇÃO DOS SANTOS PAES, brasileira, Nova Tucuruí, Município de Tucuruí-PA;

IX. AILTON DO NASCIMENTO CRUZ, brasileiro, Jardim Colorado, Município de Tucuruí-PA;

X. ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES RURAIS DA COMUNIDADE LUCAS, com sede à Rodovia Transcametá (PA 156), Zona Rural, Município de Baião/PA;

XI. ASSOCIAÇÃO DOS(AS) PESCADORES(AS) DA COMUNIDADE LUCAS, Município de Baião – PA;

XI. ESTAÇÃO MESA DE BAR LTDA., Município de Tucuruí-PA;

pelas razões fáticas e jurídicas adiante esposadas.

PRELIMINARMENTE – DA TRAMITAÇÃO PRIORITÁRIA

Consoante se verá, a Ação Civil Pública em tela versa acerca de grave situação de exploração de trabalho infantil em uma de suas piores formas (Decreto 6.481/2008), bem como de exploração de trabalho em condições análogas à de escravo e de preconceito de gênero, verificadas em fiscalização pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel, composto pelo Ministério Público do Trabalho, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, pela Defensoria Pública da União, pelo Ministério Público Federal, pela Polícia Federal e pela Polícia Rodoviária Federal.

Nos termos do art. 1º da Recomendação Conjunta n. 25/2022 TST-CSJT-GP-CGJT:

> "Art. 1º Recomendar aos Tribunais Regionais do Trabalho e aos Juízes do Trabalho que priorizem a tramitação e o julgamento de processos que envolvam violência no trabalho; **exploração do trabalho infantil**; aprendizagem; **preconceito** de origem, raça, sexo, cor, idade, **gênero** e quaisquer outras formas de discriminação; assédio moral ou sexual; **trabalho degradante, forçado ou em condições análogas à de escravo**." (grifos nossos)

A Constituição Federal de 1988 tem como um de seus fundamentos, a **dignidade da pessoa humana** e os **valores sociais do trabalho** e a livre-iniciativa (art. 1º, III e IV), bem como constitui como um de seus objetivos fundamentais a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, **sexo**, cor, **idade** e quais outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

Ademais, no que diz respeito aos direitos e garantias fundamentais, o art. 5º traz logo em seu inciso I, que "*homens e mulheres são iguais em direitos em obrigações*".

O art. 227 da CRFB/1988, *caput*, por sua vez, assegura à criança, ao jovem 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.

Com efeito, como se verá a seguir, todos os direitos acima mencionados foram violados de forma vil, brutal, violenta e cruel pelos ora Reclamados contra as crianças, jovens e adolescentes da Comunidade Lucas (assim como em relação às pessoas do gênero feminino).

Outrossim, em consonância com a sistemática de proteção ao trabalho do adolescente e respectiva prioridade nos processos de violação e ameaça ou violação de seus direitos, o art. 152, § 1º do ECA aduz o seguinte: ***"É assegurada, sob pena de responsabilidade, prioridade absoluta na tramitação dos processos e procedimentos previstos nesta Lei, assim como na execução dos atos e diligências judiciais a eles referentes"***.

Quanto à também pungente questão de violência de gênero verificada nesta Ação Civil Pública, no diapasão dos dispositivos constitucionais acima mencionados, também é urgente requerer a tramitação prioritária da presente demanda, justamente porque a violência física ou psicológica contra a mulher, seja ela ocorrida no âmbito familiar ou comunitário, constitui evidente violação dos direitos humanos e liberdades fundamentais, aviltando total ou parcialmente a observância, gozo e exercício de tais direitos e liberdades.

Ademais, o Código de Processo Civil de 2015 (Lei n. 13.105/15) prevê, em seu art. 1.048, **a tramitação prioritária** em que figure como **parte a vítima de violência doméstica ou familiar**, nos termos da Lei n. 11.340/2006 (Lei Maria da Penha).

Por fim, a respeito da questão que envolve o preconceito de gênero, importa mencionar, também, a necessidade de aplicação do Protocolo de Julgamento com Perspectiva de Gênero editado pelo CNJ (Portaria CNG n. 27/2021), consoante se verá adiante em tópico próprio.

Nesse diapasão, requer o MPT seja conferida tramitação prioritária ao presente feito, dada a urgência que exsurge do caso nele tratado.

2. DOS FATOS

2.1. DO BREVE HISTÓRICO DA COMUNIDADE LUCAS

Inicialmente, importa contextualizar que **a Comunidade Lucas foi inaugurada na década de 1990, quando o seu então líder *Ailson***, pastor de uma igreja em Belém/PA, **convenceu outras pessoas a criarem uma comunidade na zona rural do município de Baião/PA, onde, em tese, todos teriam direitos iguais e contribuiriam para benefícios comuns.**

Segundo o *website* mantido pelos seus dirigentes (https://lucasminhacomunidade.blogspot.com), trata-se de uma congregação de pessoas que, a partir de 1995, saíram da cidade de Belém/PA para buscar um lugar no interior do estado onde "*todas as pessoas daquele meio, morassem juntas em um só lugar, no qual criariam seus filhos, fariam trabalhos juntos, e teriam um único refeitório que seria destinado todos os mantimentos obtidos pelos membros da comunidade, onde todos fariam todas as suas refeições. A ideia de um lugar em que não se preocupassem tanto com as mazelas da sociedade moderna que a realidade da cidade grande apresenta e oferece*" (*sic*).

A liderança, desde o início, coube ao pastor AILSON SOUZA DA SILVA, conhecido por "Pai Mestre", o qual conduzia uma igreja evangélica conhecida por Peniel. Após seu falecimento, em 29.12.2021, a liderança da comunidade passou ao senhor ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA, apelido "Abiúde".

A partir de 1997, a comunidade instalou-se em definitivo em uma área de terras devolutas na zona rural do município de Baião/PA. Para representá-los na obtenção do título de posse, formalizaram a "ASTRUL – ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES RURAIS DA COMUNIDADE LUCAS", CNPJ 03.750.812/0001-42 (por ocasião da força-tarefa realizada no local em 2022, obteve-se a informação de que, atualmente, a área foi convertida em Reserva Ambiental gerida pelo ICMBio e é objeto de discussão judicial).

Apesar de a Associação ter sido criada com viés agrícola, verificou-se, através das entrevistas e depoimentos colhidos dos atuais e antigos membros da suposta comunidade, que ela não desenvolvia nenhuma atividade agrícola ou extrativista de importância econômica; a única atividade agrícola encontrada na fiscalização foi o cultivo de cebolinha em hortas rústicas para uso em escala doméstica, além de mandioca e abóboras.

A Comunidade, em 2015, também criou a "ASSOCIAÇÃO DOS PESCADORES (AS) DA COMUNIDADE LUCAS", CNPJ 22.354.995/0001-21 (além de duas filiais: CNPJs 22.354.995/0002-02 e 22.354.995/0003-93).

No mesmo ano, **os dirigentes da comunidade passaram a administrar um bar na cidade de Tucuruí, conhecido como "Nossa Mesa de Bar".** Segundo consta na ata da Associação, datada de 27.07.2015, o ponto e a marca foram doados por dois ex-integrantes da Comunidade Lucas. No **CNPJ** atual (n. **46.993.356/0001-74**), inscrito em 1º.07.2022 (portanto, em momento posterior ao do início da ação fiscal empreendida), consta como razão social "ESTAÇÃO MESA DE BAR LTDA.", tendo como sócios titulares AILTON DO NASCIMENTO CRUZ e MARIA DA CONCEIÇÃO DOS SANTOS PAES, ambos membros da comunidade.

A despeito dos objetivos iniciais que motivaram o surgimento da Comunidade Lucas, com o passar dos anos o então líder Aílson e seus associados, incluindo os ora reclamados, passaram a empreender a exploração do trabalho de membros da comunidade, inclusive crianças e

adolescentes, até o ponto de reduzi-los a condições análogas à escravidão. **Para tanto, valiam-se, especialmente, do elemento religioso para coagir as vítimas a cumprirem suas ordens e satisfazerem suas vontades, sob pena de punições físicas e morais.**

Na atualidade, praticamente todos os membros da comunidade trabalham de modo contínuo ou intermitente no bar "Nossa Mesa de Bar", além de desenvolverem outras atividades, consoante será abaixo demonstrado.

Assim, o trabalho análogo à escravidão ocorria tanto no estabelecimento "Mesa de Bar" (Tucuruí/PA), quanto na Comunidade São Lucas (Baião/PA), havendo trânsito dos mesmos trabalhadores nos dois locais.

Com o óbito de *Ailson*, em 29.12.2021, os réus, que já atuavam na cúpula da comunidade, assumiram de vez o papel de liderança na associação criminosa, conforme se demonstrará a seguir.

2.2. DOS FATOS PROPRIAMENTE DITOS

A presente Ação Civil Pública tem como fundamento as provas colhidas no âmbito do **Inquérito Civil (...)**, instaurado a partir do encaminhamento de ofício pela Ouvidoria de Direitos Humanos, Igualdade Racial e Juventude do Maranhão ao Ministério Público do Trabalho, no qual constava a informação de ter recebido denúncia sigilosa a respeito da ocorrência de trabalho escravo na Comunidade Lucas.

Segundo consta na denúncia encaminhada, os fatos ocorriam em uma espécie de "cativeiro" onde viveriam dezenas de pessoas em regime comunitário e em situação de trabalho forçado, sem liberdade religiosa e de locomoção em razão da existência de vigilância ostensiva no local, senão vejamos:

> "(...)
>
> Segundo o informante, **dezenas de pessoas vivem em uma casa localizada na Travessa Rua Brigadeiro Aroldo Veloso, n. 311, bairro Nova Tucuruí, conhecida como 'Comunidade Lucas', em Tucuruí/PA. Disse ainda que aparentemente é uma casa normal, mas que trata-se de um cativeiro/alojamento de propriedade do Sr. Ailson Sousa da Silva, conhecido pelos moradores da residência como 'Pai Mestre',** tendo em vista

que este era pastor evangélico e ensina o evangelho de Jesus Cristo a estas pessoas.

Ainda segundo o denunciante, **o Sr. Ailson tem um grupo de homens que trabalham como 'seguranças' do local, mas que, na verdade, executam ordens de violência e de controle dos moradores da propriedade do sr. Ailson, elencando pelo nome: Domingos, Carlos Alberto, Rogério, Laércio, Lenilson e Adersom. Segundo o denunciante, na linguagem popular, estes são 'jagunços' do Sr. Ailson**.

O denunciante alega que **nenhuma criança e nenhum adolescente residente na 'Comunidade Lucas' tem acesso à escola em Tucuruí, por orientação do Sr. Ailson**. A educação primária (ler e escrever) é responsabilidade dos pais e de uma escola de reforço da própria comunidade. Reporta, inclusive, que ele próprio (denunciante) aprendeu a ler e escrever com seu pai.

O denunciante afirma que nasceu e cresceu na 'Comunidade Lucas'; **Que seu pai trabalhava no Bar 'Nossa Mesa de Bar', de propriedade do Sr. Ailson como segurança e que seu pai morreu após ser atingido por um projétil em uma troca de tiros entre dois clientes do estabelecimento; Que por ser homossexual apanhava dos seguranças do Sr. Ailson**; Que o Sr. Ailson tem propriedades nas cidades de Breu Branco e Buriti, todas no Estado do Pará e **que todos os funcionários do Sr. Ailson são pessoas da 'Comunidade Lucas', com direito apenas à moradia e comida, sem nenhum outro direito trabalhista assegurado; Que as pessoas que vivem na 'Comunidade Lucas' são sempre monitoradas pelos 'jagunços' do Sr. Ailson; Que os moradores da 'Comunidade Lucas' não podem ter acesso aos serviços públicos de saúde** e que o Sr. Ailson contrata profissionais de saúde para atender os moradores da 'Comunidade Lucas'; **Que todos os moradores da 'Comunidade Lucas' são obrigados a professarem a fé evangélica protestante; Que os 'jagunços' do Sr. Ailson usam armas variadas (pistolas, espingardas, facão)** e que sempre escondem as armas no forro da sala do abrigo onde vivem as famílias em situação de trabalho análogo à de escravo (endereço discriminado acima), mas as armas são postas na parte do forro de PVC que fica para o lado de fora da casa; Que o Sr. Ailson tem amigos policiais que o deixam informado das operações policiais que averiguam denúncias contra ele na 'Comunidade Lucas' e que tais agentes policiais costumam frequentar o bar do Sr. Ailson em Tucuruí e a casa do Sr. Ailson em Buriti-PA; **Que desde os 18 anos era porteiro porque o sr. Ailson o obrigava a ser; Que foi ameaçado de morte várias vezes pelo Sr. Ailson quando este descobria seus relacionamentos e casos homoafetivos**; Que sua mãe e sua irmã continuam na 'Comunidade Lucas' e teme que a sua mãe e irmã sejam assassinadas por

> conta da sua fuga para que informem seu paradeiro; Que soube por meio de uma tia que vive no Pará, que os 'seguranças do Sr. Ailson estão à sua procura e que teme sua morte". (grifo nosso)

A denúncia trazia relatos, portanto, de **maus tratos** aos moradores da comunidade, **submissão a trabalho forçado**, com forte **controle psicológico e agressão**, demonstrando contornos menos conhecidos do trabalho em condição análoga à de escravo, em razão da **forte coação psicológica, inclusive decorrente da profetização da fé,** a que os membros da comunidade seriam submetidos para realizarem as tarefas a eles ofertadas como "voluntárias".

Diante do recebimento da denúncia acima transcrita, procedeu-se, então, à articulação interinstitucional com o Ministério Público Federal e a Polícia Federal a fim de organizar a realização de força-tarefa no local indicado pelo denunciante, conforme cópia integral do Inquérito Civil (doravante IC) em anexo a este petitório.

Durante o curso do IC, o *Parquet* laboral obteve depoimentos de testemunhas que trouxeram mais detalhes acerca do modo de organização e funcionamento da Comunidade Lucas, inclusive no que tange ao **aliciamento** de novas vítimas do trabalho escravo contemporâneo, consoante excertos a seguir colacionados:

> "(...)
>
> **Que todos da comunidade trabalham, seja interno (pesca) ou externo (segurança, garçom, dançarinos), mas que, o Sr. Ailson que administra tudo que eles ganham; Que na cidade de Tucuruí eles tem uma Casa Noturna de lazer chamada "Mesa de Bar", onde a maioria da comunidade trabalham**; Essa casa fica localizada no bairro Jardim Colorado;
>
> (...) **Que na comunidade não é permitida a entrada de pessoas externas, somente pessoas que são de confiança do Sr. Ailson; Que as pessoas residentes na comunidade só saem de acordo com o que cada uma tenha que fazer, sob a orientação Sr. Ailson; Que Sr. Ailson dar as ordens gerais, que controla as finanças, que compra aquilo que as pessoas precisam (inclusive roupas, sapatos, artigos pessoais etc); Que ninguém tem direito de comprar nada, a não ser ele. Que dentro da comunidade tudo é coletivo**; (...)" (grifos nossos)

"(...) Que sua filha trabalhava e recebia salário. Que a partir do mês de março de 2017 **sua filha começou a ser aliciada por membros da Comunidade Lucas**. Que o aliciamento iniciou a partir do conhecimento que os membros da Comunidade Lucas tiveram de sua filha no trabalho. Que desde então começaram a levar e buscar ela para o local de trabalho e para sua casa. **Que nesse período de aliciamento tentaram botar na mente de sua filha que se ela fosse morar com a Comunidade Lucas ela não iria mais trabalhar de empregada para ninguém, ela iria trabalhar para ela mesma, pois na Comunidade tudo o que tem lá é de todos, todos são donos. Que com o passar dos dias sua filha foi levada definitivamente para a Comunidade Lucas. Que após integrar-se à Comunidade o seu pagamento passou a ser todo doado para o chefe da Comunidade conhecido como PASTOR AILSON. Que ainda foi forçada a vender tudo o que ela tinha em casa e doar o dinheiro para o chefe da Comunidade Pastor Ailson. Que por fim, foi obrigada a abandonar o trabalho e os estudos. Que outras pessoas que fazem parte da Comunidade Lucas <u>todos os benefícios que elas recebem do governo através de programas sociais são repassados para o pastor Ailson</u>. Que no início que sua filha passou a viver definitivamente na Comunidade ela chorava muito, pois não era dada permissão para sua filha lhe visitar e nem ela visitar a filha. Que sua filha ficou grávida após ter ido para a Comunidade Lucas.** Que conseguiu visitar a sua filha quando ela estava de resguardo. Que chegou por volta das 15h:00 e **encontrou sua filha amamentando a criança e comendo somente farinha**. Que também **presenciou muitos colchões espalhados no chão pelas salas e que são nestes colchões no chão que todos dormem e dormem todos misturados**, ou seja, homens e mulheres. Que atualmente a residência dos membros da Comunidade Lucas está sendo no Parque do Buriti, primeira casa da primeira, no sentido Tucuruí – Cametá. **Que são aceitas na Comunidade Lucas <u>somente mulheres que podem ter filhos para serem chantageadas sobre os seus filhos</u>. Que sua filha foi orientada para a aliciar para também integrar-se à Comunidade. Que ela recusou alegando que não quer perder a sua liberdade. Que na Comunidade há divisão de trabalho (dança, marcenaria, eletricista, maquiadores, costureiros, etc.) e que todo o dinheiro ganho vai para as mãos do pastor Ailson. Que somente os chefes da Comunidade podem ter celular. Que os demais não podem usar celular com a permissão dos chefes e tem que saber com quem vai falar. Que são aliciadas somente jovens ou pessoas que têm alguma profissão. Que utilizam da profissão e da mão-de-obra das pessoas para gerar renda para a Comunidade e que tudo é controlado pelo Pastor Ailson.** (...)" (grifos nossos)

"(...) **Que a partir do ano de 2015 a sua filha começou a frequentar a casa noturna de festa MESA DE BAR.** Que a partir daí começou a ter contatos mais diretos com os membros do estabelecimento MESA DE BAR, localizada à rua Magalhães Barata, Bairro Jardim Colorado – Tucuruí – PA. Que após a sua filha ter sido aliciada ela passou a residir e morar diretamente com os membros do MESA DE BAR e COMUNIDADE LUCAS. **Que a depoente afirma que o MESA DE BAR é usado como estratégia para aliciar mulheres jovens para a COMUNIDADE LUCAS**, localizada no Km 60 da BR 422, margem direita, sentido Tucuruí – Cametá, adentrando aproximadamente a uns 05 km, depois entra em uma vicinal à esquerda e segue até chegar à Comunidade Lucas. **Que os membros dessa Comunidade têm outras residências em Tucuruí, sendo uma delas no Bairro Nova Tucuruí, na mesma rua da AABB; outra casa no Bairro Jardim América, margem direita da BR 422, no sentido Tucuruí – Cametá**. A depoente diz também que sua filha antes de pertencer definitivamente a esta organização (Mesa de Bar e Comunidade Lucas) que ela trabalhou por quatro anos sem receber nada em pagamento. **Que as mulheres não podem ficar com os cartões dos benefícios sociais para receberem os respectivos benefícios. Que somente uma pessoa é a responsável para receber os benefícios de todas elas. Que elas não recebem nenhum centavo desses benefícios sob a alegação de que lá todos comem, bebem, dormem e não pagam nada por isso, que é tudo de graça. Que sua filha hoje está com 28 (vinte e oito) anos de idade, mas que aparenta ter 50 (cinquenta) anos idade, devido a maus tratos que sofre e de tão magra que está de tanto trabalhar. Que Comunidade hoje existem cerca de 17 (dezessete) jovens grávidas. Que estas jovens não podem estudar e ter uma profissão. Que a função delas é trabalhar e ter filhos para a Comunidade obter mais recursos oriundos dos benefícios sociais que elas. Que por este motivo a Comunidade só alicia mulheres jovens porque podem ter muitos filhos**. Que as pessoas são proibidas de serem vacinadas, tantas as crianças como as adultas e, que por isso ninguém da Comunidade foi vacinado contra a COVID-19 e, que por este motivo há a suspeita de que o chefe da Comunidade, o Pastor Ailson, como era conhecido, tenha ido a óbito por acometimento de COVID-19. **Que as pessoas trabalham e não recebem nada pelos trabalhos que executam, sob a alegação de que todos os bens existentes em nome da Comunidade pertencem a todos da Comunidade. Que as pessoas não podem sair da Comunidade, que são proibidas e também psicologicamente ameaçadas, pois o líder da Comunidade sempre diz: "se saírem da Comunidade algum mal sobrenatural vai acontecer com a família". Que quem conseguiu fugir teve que se mudar de Tucuruí para não ser assassinado**. (...)" (grifos nossos)

Ato contínuo, foi coligida aos autos do procedimento investigatório cópia parcial do Inquérito Policial instaurado pela Polícia Federal, no bojo da qual consta **relatório de diligências iniciais empreendidas no local denunciado**.

De acordo com o documento, os próprios moradores que trabalhavam na movelaria denominada "Nossa Movelaria" informaram aos policiais que "*os trabalhos são realizados pelos moradores da residência e o ganho do negócio seria revertido para a Comunidade Lucas*". Além disso, os moradores também informaram, na ocasião, que trabalham no restaurante "Nossa Mesa de Bar", "*afirmaram não possuir carteira assinada*" e, questionados sobre a remuneração, disseram que varia conforme a produtividade.

Destaque-se que, a teor do relatório de diligências da Polícia Federal, *"a equipe de investigação foi informada que o Sr. AILSON SOUZA DA SILVA, conhecido como 'PAI MESTRE' havia falecido em dezembro de 2021 (em anexo). **E agora a presidente da Comunidade Lucas seria a Sra. JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA**"*.

Também a partir do documento obtido junto à Polícia Federal é possível confirmar, **da leitura da ata de constituição do restaurante "Nossa Mesa de Bar", que** "***aos próprios moradores (...) caberá a tarefa de trabalhar e desenvolvê-lo e nenhum dos moradores fara retirada de algum valor para si, sendo que será retirado somente para calçados, alimentação, uniforme e remédios***".

Diante da necessidade de aprofundamento das investigações no âmbito do Inquérito Civil em trâmite no Ministério Público do Trabalho, articulou-se, junto ao MPF, à PF e ao MTE, a realização de força-tarefa conjunta na localidade.

A aludida força-tarefa aconteceu no mês de maio de 2022, no restaurante "Nossa Mesa de Bar", e o respectivo relatório, as fotografias do local e os termos de depoimento colhidos na ocasião se encontram em anexo. A seguir, colaciona-se excerto do relatório confeccionado pelo MPT:

"(...)

Os trabalhadores relataram, de forma uníssona, que trabalham no local de forma voluntária, por fazerem parte da Comunidade Lucas, a qual é

baseada no compartilhamento de bens e na vida comum; que exercem funções de dançarinos, garçons, balconistas, cozinheiros, seguranças; que nunca receberam salário em dinheiro, pois tudo que produzem é revertido em prol da comunidade e se necessitam de algo pedem aos líderes da comunidade; que o bar funciona de terça a domingo a partir das 18h; na terça e na quarta-feira, fecha à 01h:30, na quinta fecha às 02h; na sexta e no sábado fecha às 4h, e no domingo fecha à 01h:30; que alguns integrantes da seita que laboram no bar ficam hospedados no próprio bar, na parte de trás, em quartos construídos pela comunidade, ou na casa que a comunidade mantém no bairro nova Tucuruí.

O Sr. Davi Souza do Rosário (CPF 005.244.862-20) relatou ainda que: mora em Tucuruí desde 2005, tendo vindo de Belém para Tucuruí com sua mãe; que todos os integrantes de sua família são da Comunidade Lucas; **que trabalha como dançarino no bar desde 2006; que no total são 07 dançarinos; que tudo que é produzido na comunidade é compartilhado, pois vivem uma espécie de comunhão**; que considera que todos os integrantes da comunidade são parte de sua família; que **há uma movelaria ligada à Comunidade Lucas** que produz os uniformes que usam no bar; que na movelaria trabalham umas 05 (cinco) pessoas; que a Roberta é a coordenadora da parte de costura; **que o coordenador do bar é o Sr. Abiúde (apelido);** que também há uma movelaria dentro da comunidade na zona rural; **que acredita que tenham umas 100 (cem) pessoas na comunidade no total;** que em Tucuruí acredita que estejam hospedados uns 48 (quarenta e oito) integrantes; que no bar há 03 pessoas que trabalham como caixa; que há cerca de 08 a 12 garçons e na cozinha há cerca de 5 pessoas trabalhando; que acaba que todos os funcionários fazem um pouco de tudo dentre as atividades do bar; que acredita que na comunidade exista 50 crianças; **que são os senhores abiúde e abiel que levam os mantimentos para a comunidade na zona rural; que recebe benefício como pescador artesanal do governo federal; que o cartão do trabalhador fica na posse da Senhora Janaina — presidente da associação; que recentemente a associação comprou o terreno onde fica localizado o bar;** que antes era alugado; **que ingressou na comunidade quando tinha 13 anos e hoje tem 38 anos; que cursou apenas até a 5ª série do ensino fundamental e seus irmãos também só cursaram parte do ensino fundamental; que os integrantes da seita trabalham e vivem pela fé; que não se importa de sair da comunidade hoje sem receber nada pelo tempo que trabalhou, pois fez tudo voluntariamente e vivem em comunhão; que além de dançarem nos dias de funcionamento do bar, ainda mantém aulas de dança; que tem três turmas de dança, com poucos alunos, sendo cerca de 06 alunos no total.**

O advogado da associação informou que **além do bar, há duas casas de apoio em Tucuruí à associação, uma no Buriti e outra na nova Tucuruí**; **que a instalação da comunidade Lucas se encontra numa área de reserva e governo quer indenizar as famílias para elas saírem do local**; que acredita que sejam 60 (sessenta) famílias no total.

Ouvida a senhora Maria da Conceição dos Santos Paes (data de nascimento 25.10.1957) esta informou que: **presta serviços voluntários na comunidade;** que desde 1996 veio de Belém para integrar a comunidade Lucas em Tucuruí; que durante muitos anos trabalhou ajudando na parte de costura da associação e que há 08 (oito) trabalha no bar; **que trabalha diariamente no bar das 19h às 2h e fica alojada na casa da Nova Tucuruí; que é aposentada pelo INSS desde 2015, mas todo mês entrega grande parte do seu benefício à presidência da associação para fins de gestão coletiva; que fica com uma média de R$300,00 mensal do benefício que recebe do governo federal e entrega todo o restante do valor; que não recebe e nunca recebeu nenhuma quantia pelos serviços prestados na movelaria nem no bar; que toda a entrega de quantias que fazem à associação é livre, voluntária**.

Foram inspecionadas as dependências do estabelecimento, que consistem em: área externa do bar e área interna, esta última composta por cozinha, alojamentos e escritório.

Os alojamentos são bastante precários, improvisados, com muito material acumulado, pouca ventilação, mobiliário deficiente, banheiros não separados por sexo, higiene inadequada, ambientes com espaços reduzidos, acondicionamento inadequado de água, guarda de alimentos de forma precária (inclusive dentro de guarda-roupas). Foram efetuados registros fotográficos do local, que seguem anexos a este relatório.

A equipe de fiscalização decidiu encerrar a diligência sem se deslocar até os outros alojamentos da comunidade, tendo em vista informações de que alguns líderes religiosos residem nas mesmas casas usadas como alojamento dos trabalhadores, havendo a necessidade de Mandado para entrada nas residências.

(...)" (grifos nossos)

Dos depoimentos colhidos na operação, depreende-se facilmente: **(i)** a confirmação, feita pelo próprio advogado da seita, de que a Comunidade está localizada em terras pertencentes ao governo, sobre as quais há promessa do pagamento de indenização — promessa esta que, consoante

se verá adiante, pode funcionar como elemento de reforço para manter os trabalhadores em situação de exploração; **(ii)** o locupletamento, pelos réus, dos direitos das vítimas quanto ao recebimento de benefícios do governo; **(iii)** a existência de submissão dos membros da comunidade a trabalho infantil em suas piores formas, à coação física e psicológica, a abusos sexuais e a castigos, a vigilância ostensiva, a trabalho forçado e a condições degradantes.

A título ilustrativo (uma vez que todos os termos de depoimento se encontram em anexo), destaca-se os seguintes trechos abaixo:

> "(...) **que os adolescentes ficavam na caça e pesca; que aos 14 anos já trabalhavam; que acredita que após os 11 anos já começavam a pescar**; **que as crianças passavam por estudos bíblicos e aprendiam a ler e escrever; que os líderes não deixavam as crianças passar da 4 série do ensino fundamental**; **que os chefes na época do depoente eram Ailson, domingos, Moises, Edilson, Joice e Ivete**; que o depoente se identificava mais com o trabalho com a farinha; que a associação só existia no papel; **que os pastores lideres controlavam tudo, a vida em geral da comunidade, as finanças**; (...) que **alguns integrantes conseguiram se habilitar para receber aposentadorias e os cartões já ficavam com o Ailson e hoje ficam com o Moises, Rogério, Domingos e Wilson, Rafael e Edilson**; (...) **que a Ana Claudia Quaresma Ferreira e a Jarnayra da Conceição da Mata são as pessoas da comunidade responsáveis pelo cadastramento dos benefícios bolsa família e seguro defeso da pesca; que a Jarnayra acompanha as pessoas até o caixa do banco; que o dinheiro era integralmente entregue aos integrantes da cúpula de liderança**; que na casa dos líderes há uma sala de reuniões com um santuário; que há uma sala onde lideres treinavam técnicas de imobilização; **que chegou a ter conhecimento de uma criança chamava "Sete" apanhou muito e teve seu cabelo totalmente raspado; que os pastores criaram uma regra de que se a criança desobedecesse alguma ordem seria punida com corte total do cabelo, ficando careca; que acredita que ele tenha apanhado por algum serviço que não fez (carregar lenha ou limpar o terreno); que quem bateu no menino "Sete" foi o Domingos; que todos os líderes batiam nas crianças; que quem raspou a cabeça do Sete foi o Rafael; (...) que soube de casos de abusos sexuais de menores de 12 ou 13 anos; que Valeria foi uma menor que foi entregue ao Ailson para ser esposa aos 13 anos pelo padrasto Rogério e pela mãe Ana Cristina (considerados lideres hoje na comunidade); que o nome dela foi alterado no cartório** para Thais Mey Cunha Correia; **que era uma prática comum na comunidade fazerem essas alterações no cartório de Abaetetuba para que as meninas**

passassem a ser consideradas maiores de idade; que houve outro caso semelhante, o menino Melvison foi registrado como Melvin e alteraram a idade dele para que ele pudesse trabalhar como dançarino no mesa de bar; que o Melvison é filho da Rosimere com o Ailson; que o Ailson fez a troca de documentos até do próprio filho para que pudesse já ir ao bar para dançar (...)" (grifos nossos)

"(...) morou na Comunidade São Lucas desde que nasceu até os 13 anos; que morava na Comunidade com sua mãe, Sra. Hellen; **que durante sua vida na comunidade trabalhava para sustentar os outros; que trabalhava com trabalho pesado, caça, pesca, cortava lenha, carregar madeira; que da sua infância não tem nenhuma memória boa, só memória de trabalho, de peso; que sempre trabalhava na comunidade desde que se entendeu como gente; que recorda que sempre trabalhou desde muito; que suas memórias são sempre trabalhando; que não tinha tempo de lazer e brincadeiras na infância; que se as crianças não trabalhassem apanhavam; que apanhavam da Joice, Francisco, Abiel, Aiude, Abiúde, Davi, Levi, Patrick, Moisés, Helena, Ailson; que todas as pessoas citadas bateram no depoente; que batiam no depoente com cipó, ripas**; **que raspavam o cabelo das crianças como forma de castigo assim com o deixavam com fome**; **que eram castigados quando não obedeciam as ordens dos líderes**; que caso algum a criança brincasse era castigada por brincar; que eram proibidos até mesmo de falar uns com o outro e caso os líderes vissem as crianças conversando após o trabalho ou durante o trabalho eram castigadas; **que as crianças trabalhavam das 06h da manhã até 20h e que os adultos chefes não trabalhavam**; (...) **que as atividades do depoente era carregar madeira e também ir para a serraria, além de pescar e caçar**; **que o depoente e outras crianças faziam móveis para a comunidade e também móveis para trazer para Tucuruí; que as crianças carregavam madeiras na mão e eram muito pesadas; que sentia muitas dores nas costas em razão dos pesos que carregava; que sofreu acidente no trabalho; que quando estava cortando madeira, machucou a perna direita na parte de frente da perna; que sua vó fez um curativo e depois de dois dias teve que voltar ao trabalho; que muitas vezes trabalhava no sol; que nunca recebeu nenhum tipo de equipamento de proteção dos líderes com o chapéu, bota; que chegou a trabalhar com motosserra; que usou faca, foice e machado nas suas atividades; que usou arpão nas atividade de pesca; que usou arma de fogo nas atividade de caça; que o calibre das armas eram de 20, 36, 28 e rife; que quando precisavam fazer as necessidades fisiológicas faziam no mato** (...) **que teve a cabeça raspada como punição e castigo inúmeras vezes que até perdeu a conta do número de vezes; que eram os líderes que**

raspavam a cabeça das crianças; (...) **que as meninas crianças também trabalhavam cuidando de outras crianças menores, cozinhando, limpando; que havia definição de tarefas para meninos e meninas**; (...) que sempre trabalhou lá dentro da comunidade; **que as crianças não podiam sair da comunidade a não ser para vender peixe; que saiam com peixe para vender no KM 50; que o peixe era muito pesado; que cada caixa tinha 80 litros e ia cheia de peixe; que cada caixa era carregada por duas ou uma criança; que quando iam vender peixe saiam às 06h para chegar por volta das 10 ou 11h no KM 50; que não ia nenhum adulto com as crianças; que o dinheiro da venda era entregue ao Abiael; que ficavam no KM 50 até o peixe acabar; que algumas vezes terminou o peixe por volta das 17h e chegou na comunidade andando por volta das 20h;** (...) **que não havia materiais de primeiros socorros na comunidade; que nunca foi ao médico fazer exames** (...)" (grifos nossos)

"(...) que o líder e as pessoas de confiança dele, a exemplo de Domingos, Joice, Roberta, Davi, Levi, eram responsáveis pela comunidade e passaram a praticar atos de violência contra as crianças; violência física, como exemplo raspar o cabelo em caso de algum a desobediência, bater e também deixar as crianças sem comer; que as punições eram aplicadas quando as crianças não cumpriam as determinações; **que em determinado momento a autoridade dos pais passou a ser inexistente, passando a ser exercida pelo líder e demais pessoas de confiança; que às vezes chamavam as outras crianças para ver o exemplo de aplicação do castigo; que os filhos da depoente não tiveram infância, sempre tendo que trabalhar com a pesca, caça, carregar malhadeira, atravessar canoa, carregar lenha; que se as crianças por algum motivo não cumprissem as determinações de trabalho eram castigadas; que os adolescentes manuseavam motosserra (...); que no início da comunidade havia, de fato, o compartilhamento dos recursos, que eram de todos, mas que, com o passar do tempo, o líder passou a administrar tudo sem benefício da comunidade e as demais pessoas foram excluídas desse processo; (...) que as agressões eram feitas na frente de várias pessoas, inclusive dos pais das crianças;** que geralmente quando alguém adentra a comunidade todos são avisados e as crianças ficam escondidas; **que embora alguns se revoltassem, não viam saída;** que Francisca agrediu muito os filhos da depoente; que quando a depoente saiu da comunidade, teve que deixar seus filhos da comunidade até se estabelecer, sob a responsabilidade de Francisca, por decisão dos líderes; que saiu da comunidade após conhecer seu marido na cidade, chamado Lailson, enquanto ainda trabalhava no Mesa de Bar; que foi até o Conselho Tutelar se informar para que pudesse trazer seus filhos; que informou na comunidade que queria seus filhos e então os trouxeram para a cidade até a

casa de Nova Tucuruí; **que seu filho mais velho, em razão da pressão psicológica que fizeram com ela na comunidade, quis voltar para a comunidade; que a pressão era dizer que a depoente iria para o inferno, que tinha cometido um pecado, que seria castigada por Deus; que a depoente, depois de um tempo, foi buscar o filho, na época com 14 anos; que chegando na comunidade, a depoente viu que o filho estava machucado com um tiro de espingarda na mão, que o acidente aconteceu enquanto caçava, mas a depoente não acredita muito nessa história, pois o tiro atravessou a mão de uma forma estranha, e que não sabe de fato o que aconteceu;** (...) **que a depoente acredita que as pessoas não saem da comunidade por pressão psicológica e medo, e também por não saberem para onde ir depois, pois muitos não têm parentes;** que antes de ir para a comunidade trabalhava com seu pai na loja do pai; que depois de sair da comunidade voltou a ter contato com a comunidade; **que nem a depoente, nem seus filhos e nenhum integrante da comunidade recebeu ou recebe qualquer quantia pelos serviços prestados**; que na comunidade usavam absorvente de pano, não eram comprados absorventes descartáveis, tinham que se virar com o que tinha; que não eram distribuídos preservativos; **que hoje entende que foi escrava dentro da comunidade e que foi explorada por todos os anos que esteve lá** (...)" (grifos nossos)

"(...) que o depoente costumava pescar e caçar para sustentar o povo, que esses trabalhos foram realizados até 2012, quando permaneceu na comunidade rural; que trabalhou no Bar de Mesa a partir de 2014, e lá ficou até 2019; **que o trabalho de caça e pesca começava a partir das 6h, e que várias vezes chegou em casa às 18h; que nem sempre tomavam café antes de sair, que não tinham almoço nem água; que não podiam pegar frutas da mata, mesmo com fome; que utilizava facão e machado; que não teve qualquer treinamento; que de início achava que as atividades de caça e pesca seriam uma atividade de esporte até, e que depois com o tempo acabou se tornando algo obrigatório, não poderia recusar, sob pena de sofrer punições**; que a sra. Hellem sofreu punições por se recusar a trabalhar; que quando a pessoa sofria punição não poderia ser ajudada; **que não recebia nenhum equipamento de proteção individual, que muitas vezes tinha que andar no mato descalço; que já sofreu acidente de trabalho porque pisou descalço na palha de tucumã, e ficou 3 dias sem poder caminhar; que o próprio depoente teve que retirar os espinhos e não receber qualquer auxílio; que no local havia vários animais, como cobras e onças; que fazia as necessidades fisiológicas no mato; que a única água que tomavam era a que encontravam dentro da mata; que pegavam a água com a mão mesmo; não eram disponibilizadas todas as refeições, ocorria de tomar café da manhã e depois fazer apenas uma**

> **refeição; que no início não achava normal, pois sua vida em Belém não era assim; que ouviam que estariam cumprindo a vontade de Deus, mesmo passando forma;** (...) **que dentro da comunidade pregam que as pessoas não irão conseguir fazer uma vida fora de lá; que soube que a indenização da terra da comunidade iria sair; mas que soube que Abiúde falou que quem saiu da comunidade não iria receber nada** (...)" (grifos nossos)

Dos trechos acima transcritos, observa-se que, muito embora inicialmente houvesse a vontade de viver em comunhão, do fruto do trabalho voluntário, **com o tempo os objetivos dos líderes da comunidade transmudaram**, diante do que o temor de serem separados dos membros da mesma família, de serem castigados (a exemplo da raspagem do cabelo e da segregação comunitária) ou de serem levados a "julgamento" pelos demais membros da comunidade, passou a prevalecer e, assim, a **viciar a vontade dos "voluntários"**.

Desse modo, ainda que para alguns pareça ser um constrangimento sutil, o fato de as crianças serem educadas na obediência cega aos pastores e líderes, e de adultos e crianças viverem sem questionamentos sob suas ordens, **passa a existir uma atmosfera de dominação e coação pela fé** que, embora não percebida pelas vítimas — visto que tudo se dá em nome de um Deus —, acaba por **restringir a liberdade de escolha dos membros que são coagidos a realizar o trabalho**.

Outrossim, observa-se que a influência da Comunidade Lucas sobre seus membros e suas vidas familiares é intensa, de modo que as crianças são ensinadas a obedecer aos seus líderes e não seus pais. **Os líderes têm o poder de separar as famílias, de abusar sexualmente das adolescentes mediante consentimento dos pais sob o pretexto de ensiná-las a serem boas esposas, bem como de determinar com quem cada um iria se casar.** Embora tais fatos em si considerados não estejam ligados ao trabalho, **denotam o intenso estado de vigilância, obediência e dominação dos pastores, anulando a autonomia individual de seus membros que passavam a não ter controle sobre seus lares, nem sobre suas vidas.**

Assim, ao longo das provas angariadas até esse momento do IC, **restou cristalino o poder de controle e a pressão psicológica exercida pelos pastores que comandam a Comunidade Lucas, poder este capaz de anular a personalidade de seus membros, restringindo sua liberdade**

individual significativamente, de modo que a alienação resultado de tamanha opressão possibilitava a exploração através de gestão e uso destas pessoas como pseudo-trabalhadores voluntários.

Nesse contexto, e com o intuito de robustecer ainda mais os elementos probatórios, **realizou-se nova etapa da força-tarefa conjunta** pelo Ministério Público do Trabalho, Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público Federal, Defensoria Pública da União, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal e outros órgãos da esfera federal, entre os dias 30.06.2022 e 02.07.2022. **O inteiro teor do relatório elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego se encontra em anexo**, sendo nesta exordial resumido a partir deste momento.

Pois bem. **Em relação ao restaurante e bar "Nossa Mesa de Bar",** consta do referido relatório que o mencionado estabelecimento comercial foi doado à entidade por dois ex-integrantes da comunidade. No CNPJ atual (46.993.356/0001-74), aberto em 1º.07.2022, consta como razão social "ESTAÇÃO MESA DE BAR LTDA.", tendo como sócios titulares AILTON DO NASCIMENTO CRUZ e MARIA DA CONCEIÇÃO DOS SANTOS PAES, ambos membros da comunidade. Todavia, foi apurado que o bar não possuía gestão independente, mas era administrado pelos próprios líderes da comunidade, sob comando de ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA e pessoas de sua confiança, e era usado como instrumento principal para seus dirigentes atingirem seus objetivos econômicos.

Conforme estabelece o estatuto da ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES RURAIS DA COMUNIDADE LUCAS (CNPJ 03.750.812/0001-42), em ata lavrada em 21.03.2000 e com alteração à margem datada de 04.09.2001, a entidade não possuía fins lucrativos, sendo dedicada apenas a administrar a área de suas terras e promover o bem-estar de seus associados, sempre com caráter de subsistência. Todavia, em 18.11.2015, registrou em ata o recebimento de um estabelecimento comercial cuja atividade principal é "CNAE: 5611205 – BARES E OUTROS ESTABELECIMENTOS ESPECIALIZADOS EM SERVIR BEBIDAS, COM ENTRETENIMENTO".

Não se trata aqui de simplesmente apontar o desvio de finalidade, mas de mostrar como a liderança da Comunidade Lucas utilizou uma entidade sem fins lucrativos para exercer uma atividade tipicamente empresarial e encobrir toda a responsabilidade *justrabalhista* dela decorrente.

Ainda de acordo com o relatório de inspeção:

"Durante as inspeções realizadas no estabelecimento Nossa Mesa de Bar foram encontrados 13 trabalhadores em atividade: 1) ANDERSON HAMON SILVA DA COSTA (dançarino e garçom); 2) AIRTON FLÁVIO CARDOSO DA SILVA (garçom); 3) LEVY SOUSA DO ROSÁRIO (segurança); 4) ABMAEL GION FRANÇA SILVA (dançarino); 5) LUIZ CARLOS OLIVEIRA DE OLIVEIRA (garçom); 6) EDMILSON VIEIRA DE SENA (professor de dança); 7) ALAERCO RAMOS CORREA (motorista e garçom); 8) MAX ORLANDO RAMOS VEIGA (garçom); 9) PYSON MIKAIA DA SILVA LOBO (operador de som e DJ); 10) HANIEL GION FRANÇA SILVA (garçom, segurança); 11) DULCINEIA MACHADO CANTÃO (cozinheira); 12) LUIZ ANTÔNIO ARAÚJO LIMA (cantor).

Embora somente 13 pessoas tenham sido localizadas quando das inspeções, segundo declararam os próprios trabalhadores, todos os adultos da Comunidade trabalhavam no bar, porém havia uma espécie de rodízio ou intermitência nestes períodos de serviço (que podiam durar desde alguns dias até meses). Quando não estavam no bar, passavam um período na sede rural da Comunidade; no período de atividade no estabelecimento comercial, ficavam alojados no próprio bar ou nas outras casas mantidas na cidade. No caso das mulheres, no período que ficavam em atividade no bar, seus filhos eram mantidos na zona rural sob o cuidado de pessoas estranhas ao núcleo familiar, atividade integrada ao funcionamento da sociedade de fato. Tais detalhes também foram confirmados por JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, presidente da ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES RURAIS DA COMUNIDADE LUCAS, que também era responsável por gerar conteúdo para as redes sociais do estabelecimento:

"***que todos os adultos da comunidade trabalham no bar; que apenas os que querem trabalham no bar; que, entretanto, todos que trabalham no bar, também trabalham na comunidade; que entre os trabalhadores do bar tem alguns que recebem o benefício e outros ainda não; que para as mães que trabalham no bar, outros integrantes cuidam de seus filhos lá na comunidade***".

A depoente também apresentou outros detalhes do funcionamento do bar:

"***que o gerente do bar é o sr. Ailton; que o sr. Ailton verifica o que precisa repor no bar; que foi aberto um CNPJ específico para o bar; que não se recorda o nome do contador do bar; que o nome do bar é Estação Mesa de Bar; que o sr. Ailton controla as contas do bar; que o sr. Ailton fica no caixa do bar e que este é ajudado pela sua esposa, Maria Elisângela; que***

a conta pode ser paga ao garçom, que se dirige ao Ailton para entregar o dinheiro; que a depoente cuida das mídias do bar, tirando fotos, fazendo vídeos, etc.; que no bar tem garçons, dançarinos e dançarinas, a responsável pelo lanche (cozinha); que o bar serve lanche, tábua fria, porco na chapa, camarão; que o bar abre normalmente abre de terça a domingo umas 19h e fecha 1h30 (terça, quarta e domingo), 2h (quinta), 4h (sexta e sábado) (....) que quem está à frente do bar com uma posição equivalente a da depoente é o sr. Ailton".

Quando questionada sobre o nome dos demais trabalhadores do bar e que estavam alojados na cidade na semana que ocorreu a inspeção do Grupo Especial de Fiscalização Móvel, a senhora JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, assim declarou:

"*que na casa de Nova Tucuruí, da Travessa Haroldo Veloso, existem 3 banheiros, com 3 chuveiros; que a cozinha dessa casa possui só uma pia e nenhum outro lavatório; que tem armário para todo mundo, sendo que uns não tem guarda roupa, apenas cômodos; que existem 14 (catorze) quartos; que a casa que possui piscina é chamada de Buriti; que nos 14 (catorze) quartos ficam as seguintes pessoas: no 1º quarto de trás fica o AIRTON e sua esposa, Ocilene; que Airton é pescador e trabalha no bar como garçom e ela trabalha no banheiro do bar como serviços gerais; que no banheiro são vendidos produtos femininos; que no próximo quarto ficam a BÁRBARA e seu marido, GIOM Moisés, mas atualmente eles estão na comunidade; que quando Bárbara está aqui é dançarina e o Giom é garçom, e na comunidade são pescadores; que no 3º quarto fica a Maria da Conceição; que a Maria da Conceição trabalha no banheiro do bar; que no 4º quarto fica a depoente com seu marido, Diego e sua filha Aima; que possui 2 filhas, Aija de 3 anos (que fica na comunidade estudando) e Aima de 9 meses, que vem com a depoente para Nova Tucurui; que trabalha no bar na parte de divulgação; que o sr. Diego é garçom; que no 5º quarto ficam ADRIEL (dançarino), Dudu (DANIELA – dançarina); que os filhos de Adriel e Dudu ficam na comunidade (Keren e Jemima); que quem toma conta de Keren (3 anos) e Jemima (1 ano) ficam com a sogra da depoente, sra. Ivete; que no 6º quarto ficam RAMON e ALESSANDRA com suas 3 filhas; que Ramon é dançarino e Alessandra trabalha no lanche; que os filhos de Ramon e Alessandra são Cauã, Temia e Randra; que no 7º quarto ficam PISON e Kilvia; que Pizon é dj e Kilvia não trabalha, apenas ajuda na casa; que no 8º quarto fica a Ana; que o marido da Ana, Francisco, fica na comunidade; que a Ana não trabalha no bar, fica somente em casa; que no 9º quarto ficam o LEVI e a Ailma com sua filha, Isar; que o Levi trabalha na porta do banheiro masculino do bar e a sra. Ailma fica em casa; que no 10º quarto fica o Edilson; que o sr. Edilson é garçom, fica servindo la na frente; que*

no 11º quarto ficam o sr. Luis e a sra. Simone; que o sr. Luis e a sra. Simone não trabalham no bar; que vem para a cidade quando precisam resolver alguma coisa; que eles ficam mais na comunidade; que no 12º quarto fica o WILSON (Gedam); que o sr. Gedam trabalha na parte da mídia como a depoente; a esposa do sr. Gedam, Maria Helena, fica na comunidade; que eles tem 4 filhos, que ficam na comunidade com a mãe; que os filhos são Jaeli Samar, Eliolan, Eude e Etan; que no 13º quarto ficam o MOISÉS e MARIDALVA (Iane); que eles não tem filhos; que a Maridalva fica na cozinha; que o lanche é feito na frente; que quem fica na cozinha lava louça e organiza o local; que o sr. Moisés fica na parte da cerveja, entregando cerveja para o garçom ou para os clientes; que no 14º quarto fica a ANTÔNIA CARLA (Carlinha), que e dançarina no bar; que a Carlinha e casada com Domingos; que Domingos fica na comunidade; que Domingos e Carlinha possuem 2 filhos, Jeiel e Shelk Avila; que Jeiel e Sheik Avila ficam na comunidade".

A depoente também detalhou o nome dos trabalhadores alojados no bar:

"*que no bar, no 1º quarto, ficam Ailton e Maria Elisângela; que a Maria Elisângela ajuda Ailton na questão do caixa; que eles não tem filhos; que no 2º quarto do bar fica o ABIMAEL, que é filho de Maria Elisângela e é dançarino; que Abimael é casado com Elaine; que Elaine fica na comunidade; que Abimael e Elaine tem um filho chamado Eumar; que no 3º quarto do bar fica o LUÍS ANTÔNIO e é cantor do bar; que ele não é casado; que no 4º quarto do bar ficam ANIEL e DULCE; que Dulce trabalha no lanche e Aniel trabalha como garçom; que no bar tem 3 banheiros no alojamento, fora o banheiro os banheiro dos clientes".*

Por fim, JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA citou o nome dos trabalhadores que estavam alojados em uma chácara da Comunidade localizada no município de Breu Branco, e que foi inspecionada pelo GEFM, local que servia apenas como ponto de alojamento, ou seja, onde não foi constatada a existência de exploração de atividade econômica:

"que normalmente quem mora na chácara é a MARIA EDILENE e o ADAM JASPE; que Maria Edilene é tia do Adam Jaspe; que não sabe informar de quem é o registro da chácara; que o Adam Jaspe gosta de ficar na chácara com a tia; que os pais de Adam Jaspe são a ROSILENE e o ALAÉRCIO; que às vezes a Rosilene e o Alaércio ficam na comunidade e no Buriti; que o Alaércio trabalha no bar como garçom".

Nesse ponto, é importante mencionar que **embora não tenha sido verificada a exploração econômica da chácara, havia no local duas edificações que serviam de alojamento aos trabalhadores**. **A primeira, uma casa de ma-**

deira que ficava ao lado direito do portão de entrada, estava ocupada por MARIDALVA PEREIRA SILVA, esposa de MOISÉS LIMA DE SOUZA, mas, segundo informações colhidas, ambos também desenvolviam atividades no bar. Na segunda edificação, construída em madeira e alvenaria, havia um cômodo ocupado com materiais de pesca e ferramentas diversas; outro cômodo com roupas penduradas em um varal, duas mochilas e objetos pessoais (perfume, escova de cabelo, sabonete, creme de pentear, desodorante etc.) sobre prateleiras de uma estante e roupas dentro de uma caixa tipo contentor no chão; um banheiro com produtos de higiene pessoal (creme dental, xampu, esponja etc.); e cômodos maiores com instrumentos de treino (sacos de pancada, trapézios e simulacros de armas, como facas e pistolas de madeira). No chão desta edificação havia círculos pintados na cor branca ao redor dos quais foram escritas as letras "O", "B", "D" e "C", referenciando a palavra "OBEDECER".

(imagem)

O bar servia bebidas alcoólicas, lanches e petiscos aos clientes da cidade de Tucuruí. Em sua página na rede social Facebook, observamos que **diversas empresas da cidade geravam lucro para o bar na forma de publicidade de suas marcas em *banners* de eventos**. **Também havia uma escola de dança dentro do bar, denominada "Companhia 1000 Graus",** com presença, inclusive, nas redes sociais. **Segundo informação das dançarinas, havia vários clientes que pagavam mensalidades pelas aulas de dança, motivo pelo qual a atividade também foi incluída no rol de fontes de renda da sociedade de fato**. Não foi informado o valor da mensalidade.

Os trabalhadores informaram que **a escola de dança também servia como uma espécie de porta de entrada para atrair novos membros para a comunidade, principalmente moças e rapazes mais jovens**. Diversos membros informaram que conheceram seus respectivos cônjuges neste ambiente. Cita-se outro trecho do Termo de Depoimento de JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA: "que conheceu a Comunidade através do bar porque era cliente; que no bar conheceu seu atual marido e lá conheceu a comunidade; (...)"

Segundo informações prestadas por EDILSON DE SOUZA FRANÇA, uma das pessoas apontadas pelos trabalhadores como responsável pelo gerenciamento do local e por distribuir as tarefas por meio de ordens pessoais, o bar possuía faturamento semanal bruto de R$ 12.000,00 (doze mil reais) a R$ 15.000,00 (quinze mil reais); após o abatimento das despesas, a renda líquida era de cerca de R$ 6.000,00 (seis mil reais).

> Informou que retirava cerca de R$ 300,00 reais por semana, extraídos diretamente no caixa. **Os demais trabalhadores, de modo diferente do titular do CNPJ e do gerente EDILSON, informaram que NÃO RECEBIAM QUALQUER VALOR com regularidade a título de salário. Todos se mostraram bastante receosos para prestar as informações à Auditoria e não demonstraram ter a mesma facilidade para retirar qualquer valor – disseram apenas que, caso necessitassem de dinheiro para suprir alguma necessidade pessoal, precisavam pedir em uma reunião com todas as pessoas. Algumas trabalhadoras com filhos pequenos relataram, por exemplo, que recebiam cerca de cem reais por semana para comprar fraldas e mantimentos para os bebês**.
>
> **Os trabalhadores informaram que o caixa em dinheiro era controlado por AILTON DO NASCIMENTO CRUZ e que toda a movimentação financeira era repassada a um dos líderes, DOMINGOS SOUSA DOS SANTOS, o qual permanecia, na maior parte do tempo, na sede da organização na zona rural de Baião**. **Outra constatação da equipe foi que a máquina de cartão de crédito encontrada no bar estava vinculada à conta bancária de THALK ÁVILA COSTA, esposa do falecido líder da sociedade de fato, o pastor AILSON SOUZA DA SILVA, o "Pai Mestre", cujo posto de liderança foi passado para ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA, o "Abiúde", o qual foi preso durante a ação fiscal. Nenhum trabalhador soube informar os valores gerados por vendas a crédito, uma vez que tais informações ficavam restritas aos líderes da sociedade.**" (grifos nossos)

Em que pese a atividade principal desenvolvida fosse a exploração do bar, **verificou-se a execução de outras atividades no âmbito da comunidade**, **sendo uma delas a academia de dança, conforme relatado no excerto acima transcrito. Outra atividade desenvolvida no seio da Comunidade era a fabricação de móveis**. Nos termos do relatório elaborado pela auditoria-fiscal do trabalho:

> "(...) **A movelaria (ou marcenaria), inspecionada em 30.06.2022, estava instalada anexa a um dos alojamentos dos trabalhadores, na rua Brigadeiro Haroldo Veloso, n. 331, Bairro Nova Tucuruí (ressalta-se que o conjunto de máquinas e equipamentos foi interditado devido às condições de grave e iminente risco que foram encontradas).**
>
> Segundo informações dos trabalhadores, a produção de móveis servia para dois propósitos: **1) construção e reparos dos móveis usados no estabelecimento Nossa Mesa de Bar; 2) revenda para o mercado local.**

Foi apurado pela equipe fiscal que diversos trabalhadores ajudavam na construção dos móveis, sempre sob supervisão do líder EDILSON DE SOUZA FRANCA. Este informou que ficava no local das 10:00 às 15:00 horas, exceto nas segundas-feiras — também informou que comprava o compensado usado na fabricação dos móveis. Salienta-se que EDILSON DE SOUZA FRANCA, conforme citado anteriormente, também trabalhava como gerente do bar, o que demonstra a integração das atividades.

Segundo o trabalhador AIRTON FLÁVIO CARDOSO DA SILVA, a marcenaria produzia móveis por encomenda. Informou que entre os produtos que já havia feito para comercializar na cidade, estava, por exemplo, um jogo de porta, porém não sabia o preço que foi comercializada. Também destacou que na semana da Inspeção estava fazendo 15 jogos de mesa, com quatro cadeiras cada, para trocar pelas que estavam em uso no Nossa Mesa de Bar. **Informou que operava vários equipamentos, como serra circular, plaina, tupia, desengrossadeira, esmerilhadeira, furadeira, lixadeira, entre outros. Não recebia salário para trabalhar na marcenaria; assim como os demais trabalhadores, relatou que também trabalhava no Nossa Mesa de Bar (na função de garçom), onde informou que recebia pequenos valores. Informou que trabalhava das 11:00 às 16:00 horas, exceto às segundas feiras. Todos aqueles que trabalhavam na movelaria informaram que também faziam atividades no bar; entre outros, citamos ABMAEL GION FRANÇA SILVA**.

Quanto à venda dos móveis, a Inspeção teve acesso a documentos que comprovam esta finalidade. Além de um catálogo fotocopiado com modelos de diversos tipos de camas, armários etc., havia um mostruário com fotos coloridas dos móveis fabricados no local e seus respectivos preços anotados com caneta, além da anotação CL Movelaria e do nome de EDILSON DE SOUZA FRANCA. Referidos documentos foram apreendidos pela Polícia Federal no curso da operação.

A Auditoria também encontrou uma movelaria na sede da Comunidade Lucas, na zona rural de Baião. Foi apurado que o local era utilizado para o reparo de canoas e remos usados na pesca e construção de móveis para os alojamentos dos trabalhadores e para manutenção em geral. **O local estava sob responsabilidade de JOSÉ FRANCISCO DE ASSIS LIMA, um dos líderes da comunidade. Diversos trabalhadores disseram que trabalhavam no local, como JOSÉ LUÍS ARAUJO LIMA, o qual informou que também eram fabricados móveis sob encomenda e que o preço variava "de acordo com o pedido e conforme for negociado com o cliente". Não**

havia remuneração pelos serviços ou horários fixos de trabalho. A atividade desta movelaria também estava integrada à atividade econômica. Todas as máquinas e equipamentos deste setor também foram interditados por oferecer condições de graves e iminentes riscos à saúde e segurança dos trabalhadores." (grifos nossos)

Ademais, evidenciou-se a exploração de atividade pesqueira para fins lucrativos, *verbis*:

"**Os trabalhadores encontrados em atividade no bar também eram agraciados, anualmente, de dezembro a março, com o recebimento de quatro parcelas referentes ao seguro-defeso, benefício previdenciário para trabalhadores que deveriam ter a atividade pesqueira como ÚNICO e EXCLUSIVO meio de subsistência (Lei n. 10.779, de 25.11.2003).** Cite-se trecho do depoimento de JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, presidente da ASSOCIAÇÃO DOS PESCADORES E PESCADORAS DA COMUNIDADE LUCAS:

"*que todos os adultos da comunidade trabalham no bar; que apenas os que querem trabalham no bar; que, entretanto, todos que trabalham no bar, também trabalham na comunidade; que entre os trabalhadores do bar tem alguns que recebem o benefício e outros ainda não (...) que as pessoas que trabalham no bar trabalham o ano inteiro, mas também pescam*".

Segundo os trabalhadores, a pesca era realizada nas proximidades da Comunidade Lucas e tinha, basicamente, quatro objetivos: a) subsistência dos alojados na sede da Comunidade (zona rural de Baião/PA) e nas casas na cidade de Tucuruí/PA; b) venda de petiscos no estabelecimento "Nossa mesa de Bar"; c) venda em pequenas quantidades no "quilômetro 50" (como era conhecido um pequeno povoado na zona rural, próximo à sede da Comunidade); d) troca por outros produtos em mercadinhos do quilômetro 50. A venda do pescado era, portanto, uma das fontes de renda da sociedade de fato.

A respeito da comercialização do peixe no chamado "quilômetro 50", onde a equipe de inspeção conversou com moradores e comerciantes, foi verificado que a venda ocorria de porta a porta e pequenas quantidade eram deixadas no açougue local. Segundo entrevistas com os trabalhadores, a venda ocorria apenas quando havia pescado em excesso, geralmente nas épocas mais secas do ano. Os peixes eram levados em pequenas caixas de isopor na traseira de uma motocicleta, o que demonstra a pouca quantidade comercializada. Relataram que o peixe também era usado como moeda de

troca de mercadorias com os comerciantes do "quilômetro 50", principalmente no açougue.

É digno de nota que, embora os trabalhadores da comunidade se designassem "pescadores", nenhum deles soube dar informações básicas sobre a quantidade pescada, tampouco um valor médio. A maior parte também não soube informar o valor de venda do pescado (alguns relataram, por exemplo, que o quilograma do tucunaré era comercializado a R$ 16,00, enquanto o curimatã a R$ 15,00). Disseram que toda a venda era informal e não havia notas fiscais ou qualquer outro documento. **Ressalta-se que nos requerimentos de seguro-defeso aos quais a Auditoria teve acesso por meio da base de dados do INSS, os pedidos informavam que cada "pescador" capturava quase uma tonelada de pescado por ano (os cadastros analisados indicavam valores sempre superiores a 900 kg), porém nenhum trabalhador soube informar estes valores**. **Durante as diligências de inspeção nos diferentes alojamentos, diversos trabalhadores que recebiam o seguro-defeso declararam que não pescavam ou não tinham a pesca como atividade única, uma vez que dedicavam boa parte de seu tempo a trabalhar no Nossa Mesa de Bar.** Cite-se, por exemplo, o próprio líder falecido, AILSON SOUZA DA SILVA, o qual também atuava como "Dj" no bar e adotava o nome artístico "DJ-A" (inclusive com pedido de patente da marca, conforme informado acima), o qual solicitou seguro-defeso em 2021 com autodeclaração de ter pescado 928 kg (novecentos e vinte e oito quilogramas). **Além disso, quando questionados sobre os recolhimentos previdenciários obrigatórios para habilitação ao seguro-defeso, os trabalhadores demonstraram não ter a mínima ideia do que estava sendo perguntado e, tampouco, foram capazes de informar quais valores saíram de seus bolsos para quitar dita obrigação.**

De acordo com o depoimento da presidente da "ASSOCIAÇÃO DOS PESCADORES (AS) DA COMUNIDADE LUCAS", JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, havia cerca de 48 pescadores habilitados para o Seguro Defeso – de fato, em consulta aos dados do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), 50 pessoas receberam o benefício em 2021, o que equivaleria a quase 50 toneladas de peixe declaradas. Todavia, durante a inspeção na Comunidade Lucas, pouquíssimo material de pesca foi encontrado, o que mostra incompatibilidade com as quantidades informadas por pessoa. Além disso, não possuíam câmaras frias para armazenar tanto peixe, senão 2 freezers domésticos com quantidade compatível para consumo de subsistência ou para as pequenas vendas apuradas e abastecimento do bar. Frisa-se que a Inspeção ocorreu em pleno período de pesca.

(...)"

Finalmente, constatou-se que também eram desenvolvidas as atividades de confecção de roupas e de produção de farinha de mandioca, além de diversas atividades consideradas "de meio", ou seja, realizadas com o objetivo de fomentar a manutenção das atividades com fins econômicos pela sociedade de fato. Senão vejamos:

"(...)

A sociedade de fato também tinha como fonte de renda a confecção de roupas com a marca "Malharia D'DjA", cuja venda também era realizada no próprio Nossa Mesa de Bar. Na rede social do bar (Facebook) havia postagens com a propaganda dos serviços e os seguintes dizeres (acesso em 14.07.2022): "Lindas peças da nossa Malharia D'Dj "A" – Lindas peças para lhe deixar sempre bela — Você sempre linda". Também era realizado o sorteio de roupas para atrair clientes — havia, por exemplo, uma postagem de 19.05.2022 com esta informação. **Por ocasião da inspeção do local, também foi constatado que eram comercializadas peças de roupa íntima em uma pequena *sex-shop* disposta dentro do banheiro feminino (chamado "Camarim das Divas")**. **O serviço de costura, além de gerar renda com venda externa de roupas femininas, era importante atividade para o funcionamento do Nossa Mesa de Bar. Segundo declaração das dançarinas e garçons do estabelecimento, todas as roupas de dança e uniformes de atendentes eram fabricadas dentro da própria organização.**

A inspeção apurou que as máquinas de costura estavam localizadas em dois locais distintos. Um primeiro conjunto foi localizada em uma sala na casa do líder ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA (duas máquinas de costura reta e três overloques, além de farto material de costura e tecidos); um segundo conjunto foi localizado na casa número 10 da sede rural da comunidade (duas máquinas de costura retas e uma overloque). As seguintes trabalhadoras realizam atividade de costura: ANA ROBERTA DE OLIVEIRA ARAÚJO, NAOMY SALEM ARAUJO LIMA e ELISEN DOS SANTOS COSTA. **As costureiras informaram que não havia o pagamento de salários pelos serviços e que todo o controle do dinheiro era realizado por JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA. Relataram que iniciavam a atividade por volta das oito horas da manhã e terminavam às dezessete horas**. No local foram encontrados cadernos com anotações de medidas e descrição das peças.

Também foi apurado que a produção de farinha de mandioca servia com fonte de renda para a sociedade de fato. **A produção era realizada em**

propriedades rurais no entorno de Tucuruí: os proprietários de terra cediam a mandioca e os trabalhadores da Comunidade Lucas faziam o serviço de torrefação no próprio local. Segundo uma das líderes da comunidade, IVETE FARIAS PEIXOTO, os proprietários das roças de mandioca procuravam os líderes da comunidade no próprio Nossa Mesa de Bar, pois, "lá é o ponto de encontro". A atividade somente ocorria por conta desses acertos, de modo que não havia jornada de trabalho fixa; não foi informada qualquer remuneração para os trabalhadores envolvidos com a produção da farinha. Além de ser utilizada para consumo dos trabalhadores, **a produção era comercializada nos povoados próximos à comunidade e servida como acompanhamento no Nossa Mesa de Bar. Por ocasião da inspeção da sede da Comunidade, foi encontrado um estoque de diversos sacos de 60 quilogramas do produto, todos armazenados na casa do líder ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA. Tratava-se, portanto, de mais uma atividade explorada pela sociedade de fato.**

A equipe de fiscalização também constatou a existência de diversas atividades consideradas "de meio", as quais, embora realizadas sem o objetivo de renda, eram essenciais à manutenção do núcleo produtivo da sociedade de fato, principalmente para o funcionamento do bar. Uma destas atividades, desenvolvida por mulheres, consistia em cuidar das dezenas filhos e filhas das trabalhadoras em atividade no Nossa Mesa de Bar, como dançarinas, atendentes e cozinheiras. As mães deixavam seus filhos na sede da Comunidade Lucas, localizada na zonal rural do município vizinho de Baião, sob cuidados de mulheres que nem sempre faziam parte do núcleo familiar. Tais funções não eram remuneradas e ocorriam durante todo o período que as mães permaneciam em serviço, geralmente de uma semana a quinze dias. A presidente da ASSOCIAÇÃO DOS PESCADORES E PESCADORAS DA COMUNIDADE LUCAS, JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, a respeito desta atividade, assim declarou em seu depoimento:

"***que todos os adultos da comunidade trabalham no bar; que apenas os que querem trabalham no bar; que, entretanto, todos que trabalham no bar, também trabalham na comunidade (...) que para as mães que trabalham no bar, outros integrantes cuidam de seus filhos lá na comunidade".***

Portanto, tratava-se de atividade relacionada à dinâmica da atividade principal (e não mera atividade doméstica), sem a qual as trabalhadores não teriam como executar suas tarefas.

Por fim, cite-se como outra atividade-meio o preparo de refeições. Como casas da Comunidade Lucas não possuíam cozinha, todas as refeições eram preparadas no refeitório do local. Os trabalhadores informaram

> que MARIA HELENA PANTOJA PINHEIRO era uma das pessoas que mais atuavam na cozinha; no dia da inspeção, estava em atividade na cozinha GLEICIANE DA SILVA CUNHA. O serviço consistia no preparo das refeições em fogão a lenha, **sem horário definido e sem qualquer remuneração, à semelhança das demais atividades. Os alojamentos da cidade de Tucuruí também tinham cozinheiras**; foi possível apurar que ROSILENE DOS SANTOS atuava como cozinheira no local conhecido como "a Mansão", onde alguns trabalhadores estavam alojados e onde residia o líder ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA." (grifos nossos)

De outro lado, impende destacar que, enquanto aviltados os membros da comunidade Lucas em seus direitos fundamentais, **bem diferentes eram as circunstâncias em que viviam os líderes da seita.** Segundo o relatório, *verbis*:

> "**Na casa conhecida como mansão, por exemplo, foi possível verificar a existência de piscina, banheira de hidromassagem no quarto que era utilizado pelo líder ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA, armário contendo garrafas de bebidas como uísques, vinhos e espumantes, além de alguns veículos na garagem, como (...); (...); (...); (...). Os depoimentos prestados pelas pessoas que conviveram na comunidade informam a existência de outros carros, bem como que todos seriam utilizados em proveito dos líderes**.
>
> Outrossim, dentro da área rural a situação era similar, ainda que em menor nível de ostentação. De acordo com informações colhidas, **os líderes ocupavam uma casa de andar, sendo que atualmente no térreo residia o Sr. DOMINGOS SOUSA DOS SANTOS com suas esposas e no andar superior havia morado o Sr. AILSON antes de falecer e também com suas esposas.** Embora não possuísse a mesma estrutura do imóvel que era conhecido como "mansão" na cidade, a edificação era melhor do que aquelas utilizadas como moradias pelos trabalhadores, inclusive porque era comum o compartilhamento da mesma casa por duas ou mais famílias. **Na garagem desta casa de andar onde moravam os líderes foi encontrada uma lancha da marca BAYLINER MARINE, modelo 1600 ZF, com capacidade para seis pessoas.** Tal veículo aquático também foi citado em depoimentos."

Indene de dúvidas, portanto, o locupletamento dos réus, havido a partir da exploração da força de trabalho dos membros da Comunidade Lucas em condições degradantes, sub-humanas, através da prática de

ameaças, castigos físicos e morais, violência sexual, e, principalmente, de coação psicológica calcada na fé dessas vítimas.

Do exposto, para além do trabalho que não era voluntário em razão da forte pressão psicológica para realizá-lo, ocorreram, ainda, no que toca à esfera trabalhista, **a não assinatura de CTPS dos trabalhadores** que laboravam como se voluntários fossem, a despeito do preenchimento de todos os requisitos legais da relação de emprego dispostos nos arts. 2º e 3º da CLT. Nesse cenário, **nenhum dos direitos juslaborais dos obreiros eram observados**.

Nesse diapasão, restou evidenciada a redução dos trabalhadores a condição análoga à escravidão, tendo sido apontados como indicadores pelos auditores-fiscais do trabalho as seguintes situações constatadas na operação:

> (i) **arregimentação de trabalhador por meio de fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento;**
>
> (ii) **manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho;**
>
> (iii) **exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas;**
>
> (iv) **induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;**
>
> (v) **retenção parcial ou total do salário;**
>
> (vi) **manipulação das pessoas por meio da religião e das supostas práticas abusivas e delituosas na Comunidade;**
>
> (vii) **instalações sanitárias que não asseguravam utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;**
>
> (viii) **alojamentos e moradias sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade e conforto;**
>
> (ix) **subdimensionamento de alojamentos e moradias que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;**

(x) **moradia coletiva de famílias;**

(xi) **trabalhador alojado no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral;**

(xii) **local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;**

(xiii) **trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;**

(xiv) **inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar os riscos das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores (inexistência do PGR, do PCMSO e do PGRTR; não fornecimento de EPI; inexistência de materiais de primeiros socorros; ausência de exames médicos admissionais e periódicos);**

(xv) **agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.**

Além disso, por ocasião da fiscalização em comento, foram verificados inúmeros indícios da ocorrência de exploração de trabalho infantil pelos líderes da Comunidade Lucas, a corroborar as provas anteriormente obtidas pelo Ministério Público do Trabalho:

"Depoimentos prestados pelas pessoas que conviveram na Comunidade — inclusive quando menores de idade — e já haviam saído, deram conta de que os trabalhos de caça, pesca, corte de madeira, fabricação de móveis e outros, relacionados direta ou indiretamente com as atividades exploradas pelos empregadores, eram exercidos, na maioria das vezes, por crianças e adolescentes, quase sempre obrigados por meio de ameaças e agressões praticadas pelas pessoas que lideravam a Comunidade. Abaixo, transcreveremos alguns trechos dos depoimentos colhidos, que seguem integralmente anexados ao final deste Relatório.

(...), cujo depoimento foi colhido no dia 20.05.2022, informou que: *"(...)* ***morou dos 13 aos 34 anos na comunidade, atualmente tem idade de 39; (...) que começou a trabalhar desde que chegou lá, com pesca, caça, farinha; havia muitas crianças e adolescentes; (...) que as crianças começam a trabalhar muito cedo***".

(...), menor de 16 anos que prestou depoimento no dia 19.05.2022, declarou: "*(...) que foi pra comunidade de São Lucas desde quando se entende como criança; que seus pais voltaram pra cidade e que ficou sozinho na comunidade, trabalhando;* ***que por volta dos 6 (seis) anos, foi retirado dos seus pais para trabalhar na comunidade;*** *que seus pais foram trazidos para cidade para trabalhar no Mesa de Bar;* ***que o depoente trabalhava***

carregando lenha, pescaria e caça (porco, veado, tatu, capivara)*; que os animais eram caçados para consumo da comunidade;* ***que não estudava; (...) que o depoente manuseava espingarda desde criança, para trabalhar com a caça; que aprendeu a atirar na prática, aos 13 anos; que utilizava arma calibre 36 e 20; que as armas eram entregues na hora de caçar****; que as armas ficavam na casa de um integrante da comunidade, chamado Hermon;* ***que a caça era uma obrigação; que se não cumprisse com a obrigação, recebia castigos, dentre eles, ficava dias sem se alimentar, realizar trabalhos sozinhos, sem ajuda de parceiros para ajudar, a exemplo de cavar buracos; que se não fizesse, apanharia dos adultos****".*

(...), ouvido no dia 19.05.2022, declarou: "*que conheceu a seita em 1997 na região de Baião; que a seita fica na chamada Comunidade do Lucas, localizada na gleba Angelim, zona de rural de Baião; que decidiu chegar até a seita porque eram conhecidos por serem bastante violentos e tinha curiosidade; (...)* ***que todos os que residem na comunidade, adolescentes de 10 a 15 pescavam e pescam até hoje; (...) que havia uma média de 15 a 20 adolescentes que pescavam; que os adultos não pescavam; que até hoje funciona assim, os adolescentes pescam e os adultos não****; (...) que apenas os adolescentes pescam;* ***que os adolescentes pescam para consumo próprio, mas também saem para vender a pé no KM 50****; (...)*".

(...), que prestou depoimento no dia 20.05.2022, informou que: "*conheceu a comunidade São Lucas em 1999, quando veio de Belém para Tucuruí; (...)* ***que os adolescentes ficavam na caça e pesca; que aos 14 anos já trabalhavam; que acredita que após os 11 anos já começava a pescar; (...) que tinham adolescentes que caçavam com armas; que quem ensinou os menores a caçar e pescar foi Domingos*****".**

(...)

Mais do que isso, referidos **depoentes também informaram que os líderes da Comunidade possuíam influência em um Cartório do município de Abaetetuba/PA, a ponto de conseguirem adulterar as certidões de nascimento de pessoas menores de idade, trocando nomes e datas de nascimento, tornando-os formalmente maiores. Tal prática, segundo os informantes, visava não somente possibilitar aos trabalhadores do sexo masculino desenvolver atividades laborais proibidas para menores de dezoito anos, como principalmente dar uma roupagem legal aos relacionamentos amorosos contraídos com as crianças e adolescentes mulheres, <u>o que denota também a prática de exploração sexual infantil</u>**.

Nas ocasiões em que a equipe fiscal visitou os estabelecimentos para realizar as inspeções, não foi possível identificar menores de idade desenvolvendo atividades laborais — aliás, sequer os maiores estavam trabalhando.

> Aparentemente, existia uma orientação superior para que eles parassem o que estivessem fazendo sempre que fossem visitados por representantes do Estado, sobretudo órgãos de fiscalização. Outrossim, ainda que tivessem sido encontrados menores — do ponto de vista biológico — trabalhando, talvez não fosse possível identificá-los, dado o ardil utilizado pelos líderes da Comunidade para adulterar os seus documentos." (grifos nossos)

De outro lado, os empregadores foram autuados pela auditoria-fiscal do trabalho pela violação aos §§ 3º, 4º e 6º do art. 630 da CLT (**embaraço à fiscalização**), uma vez que não apresentaram os documentos requisitados durante a fiscalização, além de terem criado empecilhos à obtenção de esclarecimentos e informações:

> "No dia 30.06.2022, durante os trabalhos de inspeção do estabelecimento Nossa Mesa de Bar, os auditores-fiscais do trabalho (AFT) tentaram realizar as entrevistas com os trabalhadores presentes, podendo ser citados dentre eles as senhoras (...), (...), (...) e (...), membros da Comunidade Lucas e empregadas do estabelecimento. Ocorre que o advogado (...), OAB (...), compareceu ao local como representante dos empregadores e orientou que os trabalhadores mantivessem silêncio diante dos questionamentos das autoridades ali presentes, o que incluiu as autoridades trabalhistas.
>
> Importante ressaltar que a mesma conduta foi adotada durante a primeira inspeção realizada no estabelecimento, no dia 18/05/2022, bem como nas inspeções trabalhistas feitas nos alojamentos da Rua (...).
>
> Assim, considerando que os trabalhadores entrevistados e o próprio advogado eram representantes dos empregadores, houve recusa em prestar todos os esclarecimentos necessários ao desempenho das atribuições legais dos AFTs. Mesmo que algumas informações tenham sido prestadas posteriormente à equipe, grande parte do que foi questionado ficou sem resposta.
>
> Dentre as informações questionadas e sonegadas aos AFTs, podem ser citadas aquelas referentes às atividades laborais que os obreiros desempenhavam, datas de início das referidas atividades, contraprestação recebida pelos trabalhos prestados e demais questionamentos com a finalidade de auditar o fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.
>
> Ademais, em 07.07.2022 os empregadores foram devidamente notificados através da Notificação para Apresentação de Documentos – NAD n. (...) (CÓPIA ANEXA) a apresentar, até as 18:00 horas do dia 12/07/2022, em

meio digital e via correio eletrônico, documentos para comprovação do cumprimento de obrigações trabalhistas. Ao fim do prazo para apresentação da documentação requisitada (12.07.2022, até as 18:00 horas), nada foi remetido pelos empregadores ou por qualquer preposto (...)".

Registre-se terem sido **lavrados 48 (quarenta e oito) autos de infração pela auditoria-fiscal do trabalho em face dos empregadores**, tendo em vista a identificação das irregularidades a seguir listadas:

	Nº do Auto	Ementa	Descrição	Capitulação
1.	22.393.274-4	001405-2	Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais.	Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
2.	22.393.275-2	001168-1	Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT.	Art. 630, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho.
3.	22.393.283-3	001727-2	Manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.	Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990.
4.	22.393.284-1	001775-2	Admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, o empregador não enquadrado como microempresa ou empresa de pequeno porte.	Art. 41, caput, c/c art. 47, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17.
5.	22.393.285-0	000005-1	Deixar de anotar a CTPS do empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contado do início da prestação laboral.	Art. 29, caput da CLT.
6.	22.393.286-8	000978-4	Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.	Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.
7.	22.393.287-6	001398-6	Deixar de efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado.	Art. 459, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

	Nº do Auto	Ementa	Descrição	Capitulação
8.	22.393.372-4	001408-7	Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.	Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 2º, caput, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965.
9.	22.393.374-1	001407-9	Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.	Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965.
10.	22.393.376-7	001146-0	Efetuar o pagamento do salário do empregado, sem a devida formalização do recibo.	Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho.
11.	22.393.378-3	000016-7	Exceder de 8 (oito) horas diárias a duração normal do trabalho.	Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
12.	22.393.380-5	000044-2	Deixar de conceder intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas.	Art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
13.	22.393.381-3	001387-0	Deixar de conceder ao empregado férias anuais a que fez jus.	Art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho.
14.	22.393.383-0	002089-3	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada e saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado.	Art. 74, §2º da CLT.
15.	22.393.385-6	001190-8	Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).	Art. 24, da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75.
16.	22.393.387-2	001190-8	Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).	Art. 24, da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75.
17.	22.393.388-1	001190-8	Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).	Art. 24, da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75.
18.	22.393.390-2	001190-8	Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).	Art. 24, da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75.
19.	22.393.392-9	001190-8	Deixar de apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).	Art. 24, da Lei nº 7.998/90, c/c art. 7º do Decreto nº 76.900/75.
20.	22.393.393-7	124254-7	Disponibilizar instalações sanitárias em desacordo com as características estabelecidas no item 24.2.3 da NR 24.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 24.2.3, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g", da NR-24.
21.	22.393.395-3	124259-8	Disponibilizar compartimentos destinados aos chuveiros em desacordo com as características estabelecidas no item 24.3.6 da NR 24.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.3.6, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f", da NR-24.
22.	22.393.397-0	124272-5	Disponibilizar dormitório do alojamento em desacordo com as características estipuladas no item 24.7.2 da NR 24.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o itens 24.7.2, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 24.7.2.1 da NR-24.

23.	22.393.399-6	124273-3	Disponibilizar quarto de dormitório em desacordo com as características estabelecidas no item 24.7.3 e subitens da NR 24.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o itens 24.7.3, 24.7.3.1 e 24.7.3.2 da NR-24.
24.	22.393.401-1	124290-3	Manter os ambientes previstos na NR 24 construídos em desacordo com o código de obras local e/ou com os requisitos estabelecidos nos itens 24.9.7 e 24.9.7.1 da NR 24.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.7 e 24.9.7.1 da NR-24.
25.	22.393.402-0	124277-6	Manter alojamento cujo piso não seja impermeável e lavável.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.7.7 da NR-24.
26.	22.393.404-6	231031-7	Deixar de garantir que em cada moradia habite uma única família.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.17.7.4 da NR-31.
27.	22.393.406-2	124269-5	Disponibilizar cozinha em desacordo com as características estabelecidas na NR 24.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.6.1, alíneas "a", "b", "c", "d", "e" e "f", da NR-24.
28.	22.393.408-9	124271-7	Manter recipiente de armazenagem de gás liquefeito de petróleo - GLP instalado em área interna, sem ventilação e/ou sem observância das normas técnicas brasileiras pertinentes.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.6.3 da NR-24.
29.	22.393.410-1	231014-7	Manter área de vivência em desacordo com os requisitos do item 31.17.2 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.2, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", da NR-31.
30.	22.393.411-9	231027-9	Manter locais para preparo de refeições em desacordo com as exigências do subitem 31.17.6.7 da NR 31, e/ou deixar de instalar os recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GLP) em área externa ventilada e/ou deixar de observar as normas técnicas brasileiras pertinentes.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.17.6.7, alíneas "a", "b", "c" e "d", e 31.17.6.8 da NR-31.
31.	22.393.413-5	124291-1	Deixar de proteger instalações elétricas de modo a evitar choques elétricos.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c o item 24.9.7.2 da NR-24.
32.	22.393.415-1	210042-8	Construir e/ou montar e/ou operar e/ou reformar e/ou ampliar e/ou reparar e/ou inspecionar instalações elétricas de forma que não garanta a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários ou deixar de providenciar a supervisão das instalações elétricas por profissional autorizado.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.4.1 da NR-10.
33.	22.393.417-8	210091-6	Deixar de dotar as áreas onde houver instalações ou equipamentos elétricos de proteção contra incêndio e explosão.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 10.9.1 da NR-10.
34.	22.393.418-6	101058-1	Deixar a organização de implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c itens 1.5.3.1, 1.5.3.1.1 e 1.5.3.1.3 da NR-01.
35.	22.393.420-8	107101-7	Não garantir a elaboração e efetiva implantação do PCMSO.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 7.4.1, alínea "a" da NR-7.
36.	22.393.422-4	107110-6	Deixar de submeter o trabalhador a exame médico admissional.	Art. 168, inciso I, da CLT, c/c item 7.5.6, alínea "a", da NR-7.

37.	22.393.424-1	131824-1	Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31.
38.	22.393.426-7	131836-5	Deixar de equipar o estabelecimento rural com material necessário à prestação de primeiros socorros	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31.
39.	22.393.428-3	131866-7	Deixar de fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores rurais Equipamentos de Proteção Individual -EPI, nos termos da Norma Regulamentadora nº 6 (NR 06).	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.1 da NR-31.
40.	22.393.430-5	131915-9	Deixar de fornecer aos trabalhadores rurais dispositivos de proteção pessoal de acordo com os riscos de cada atividade, conforme previsto no item 31.6.2 da NR 31.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c item 31.6.2, alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f" e "g", da NR-31.
41.	22.393.431-3	131834-9	Deixar de garantir a realização de exames médicos.	Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.7, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e", 31.3.7.1, 31.3.7.1.1, 31.3.7.1.2 e 31.3.7.1.3 da NR-31.
42.	22.393.433-0	312377-4	Deixar de instalar proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento em transmissões de força e seus componentes móveis, quando acessíveis ou expostos.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c itens 12.5.9 e 12.5.9.1 da NR-12.
43.	22.393.435-6	312358-8	Deixar de instalar sistemas de segurança em zonas de perigo de máquinas e/ou equipamentos.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.5.1 da NR-12.
44.	22.393.437-2	312340-5	Utilizar máquina cujos dispositivos de partida, acionamento e parada sejam projetados, selecionados e/ou instalados em desacordo com o estabelecido no item 12.4.1 da NR 12.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.4.1, alíneas "a", "b", "c", "d" e "e" da NR-12.
45.	22.393.439-9	312341-3	Manter comandos de partida ou acionamento de máquinas sem dispositivos que impeçam seu funcionamento automático ao serem energizadas.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.4.2 da NR-12.
46.	22.393.440-2	312356-1	Deixar de atender aos requisitos de segurança estabelecidos no item 12.4.14 da NR-12, para o circuito elétrico da chave de partida de motores de máquinas e equipamentos, quando indicada pela apreciação de riscos a necessidade de redundância dos dispositivos responsáveis pela prevenção de partida inesperada ou pela função de parada relacionada à segurança, conforme a categoria de segurança requerida.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.4.14, alíneas "a", "b" e "c", da NR-12.

47.	22.393.442-9	312323-5	Deixar de aterrar, ou aterrar em desacordo às normas técnicas oficiais, as instalações, carcaças, invólucros, blindagens ou outras partes condutoras de máquinas e equipamentos que não integrem circuitos elétricos, mas possam ficar sob tensão.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.3.2 da NR-12.
48.	22.393.444-5	312387-1	Deixar de equipar máquinas com um ou mais dispositivos de parada de emergência, por meio dos quais possam ser evitadas situações de perigo latentes e existentes.	Art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 12.6.1 da NR-12.

Cópias dos mencionados autos de infração se encontram no Anexo 36 do Relatório de Fiscalização do MTE.

Ainda, impende mencionar que os réus Domingos Sousa dos Santos, Rogério Almeida da Cunha, Jocilene dos Santos Costa, Rafael Brito Sousa e Edilson de Souza França já **foram condenados, pela Justiça Federal, pela prática dos crimes tipificados no art. 149 do Código Penal**, nos termos delineados na sentença que se encontra em anexo. A este petitório, encontram-se anexos, ainda, a denúncia feita pelo Ministério Público Federal, bem como as razões finais ofertadas no processo criminal.

Por derradeiro, com o escopo de demonstrar a grande repercussão social decorrente do caso aqui versado, consigne-se que os fatos ensejadores da presente ACP foram amplamente difundidos na imprensa, como se vê nos *links* seguintes:

• https://g1.globo.com/fantastico/noticia/2022/09/18/lideres-de-comunidade-religiosa-sao-denunciados-por-trabalho-escravo-e-tortura-o-inferno.ghtml

• https://noticias.uol.com.br/colunas/leonardo-sakamoto/2023/03/23/lideres-de-comunidade-religiosa-sao-condenados-a-prisao-por-escravidao.htm

• https://globoplay.globo.com/v/10940628/

• https://www.alepa.pa.gov.br/Comunicacao/Noticia/5411

• https://g1.globo.com/pa/para/noticia/2023/03/22/comunidade-lucas-membros-sao-condenados-por-trabalho-escravo-tortura-e-associacao-criminosa-no-para.ghtml

• https://www.redebrasilatual.com.br/cidadania/operacao-comunidade-religiosa-para-55-trabalhadores-escravidao/

• https://oantagonico.net.br/baiao-a-comunidade-lucas-o- trabalho-escravo-a-tortura-as-67-vitimas-os-5-condenados/

• https://www.oliberal.com/policia/vitimas-de-trabalho-escravo-e-tortura--sao-resgatadas-em-comunidade-no-para-1.589433

• https://dol.com.br/carajas/noticias/policia/729664/pf-prende-cinco-pessoas--no-para-por-trabalho-escravo?d=1

• https://www.confirmanoticia.com.br/noticia/16422/membros-de-suposta--seita-sao-presos-suspeitos-de-trabalho-escravo-no-para/centraldocliente/cadastro

Assim, o MPT entende medida valiosa que o MM. Juízo acesse os *links* acima dispostos, **principalmente a primeira reportagem**, cuja duração é de 18 minutos, trazendo ao espectador, em vídeo, os fatos até aqui narrados.

Por fim, considerando o quadro fático apresentado acima, não restou ao Ministério Público do Trabalho outra alternativa senão o ajuizamento da presente Ação Civil Pública.

3. DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A competência material da Justiça do Trabalho encontra espeque no art. 114, I, da Constituição Federal, uma vez que o desrespeito a normas juslaborais enseja lesão a direitos sociais trabalhistas de natureza transindividual. Ademais, as causas de pedir e os pedidos versados na ACP em tela também decorrem de relações de trabalho havidas entre os réus e os membros da Comunidade Lucas, e dizem respeito a direitos individuais de caráter indisponível.

No que tange à competência funcional-territorial, esta é pertencente à Vara do Trabalho de Tucuruí/PA, *ex vi* dos arts. 2º**, LACP, e 93 do CDC, e da OJ 130, II, da SBDI-II do c. TST, tendo em vista que o caso em testilha trata de** fatos e danos ocorridos no bar e restaurante Nossa Mesa de Bar e no alojamento utilizado como residência pelos empregadores, ambos situados na cidade de Tucuruí; e na Comunidade Lucas, localizada em Transcametá.

O fato de este trabalho ser realizado em comunidade/seita religiosa não tem o condão de restringir ou excepcionar a aplicabilidade de dispositivo

celetista, configurando pactuação juslaboral que atrai a competência da Justiça do Trabalho.

4. DA LEGITIMIDADE ATIVA

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 mediante 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, nos exatos termos dos arts. 127 e 129 da CRFB/1988.

No plano infraconstitucional, a Lei Complementar (LC) n. 75/93, em seu art. 6º, VII, alíneas *'a'* e *'d'*, atribui ao Ministério Público a defesa dos interesses individuais, homogêneos, sociais, difusos e coletivos, dentre outros, assegurando-lhe, como instrumentos de atuação, o inquérito civil e a ação civil pública.

Cuidando especificamente do Ministério Público do Trabalho, a Lei Complementar n. 75/93, em seus arts. 83, III, e 84, II, assegura competir a este ramo do órgão ministerial o ajuizamento da ação civil pública, no âmbito da Justiça do Trabalho, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

O que se pretende na presente ação civil pública é restabelecer a ordem jurídica e os direitos sociais violados em razão da sonegação de direitos trabalhistas através do desvirtuamento do trabalho voluntário e da submissão de trabalhadores, inclusive pessoas menores de dezoito anos, em situação de trabalho forçado e condições degradantes, praticada pelos réus, mediante pressão psicológica, coação e imposição em nome da suposta fé de seus seguidores.

Desse modo, é patente a legitimidade do Ministério Público, no presente caso, para a tutela de direitos metaindividuais.

5. DA LEGITIMIDADE PASSIVA

Os fatos narrados dizem respeito a condutas realizadas tanto na Comunidade Lucas, quanto no bar e restaurante Nossa Mesa de Bar e no alojamento utilizado como residência pelos líderes religiosos, que são capazes de anular a personalidade de seus membros, restringindo sua liberdade individual significativamente, de modo que a alienação resultado de tamanha opressão

possibilitava a exploração através de gestão e uso destas pessoas como pseudo-trabalhadores voluntários.

Aquele a quem o autor atribui o dever de satisfazer sua pretensão pode ser parte ré em Ação Civil Pública. A legitimidade, uma das condições da ação (art. 18 *c/c* art. 485, VI, do *CPC/2015*), não se confunde com o próprio mérito, restringindo-se a uma análise superficial acerca da pessoa que o autor da ação aponta como devedor da satisfação de sua pretensão e de quem aponta como titular do direito correspondente à providência judicial que pede, sendo analisada em tese.

No caso vertente, consoante exposto no relatório de fiscalização elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a Comunidade Lucas funcionava como uma verdadeira organização econômica, com interesses definidos e sob o controle de líderes que exerciam notório comando nas atividades dos demais membros, não havendo qualquer característica de associativismo, cooperativismo, trabalho voluntário ou serviço religioso, tendo a natureza empresarial ficado patente para toda a equipe de inspeção, conforme inteligência do art. 966 do Código Civil.

Tal entidade empresária, controladora de todas as atividades apuradas na força-tarefa, não apresentava, todavia, qualquer personalidade jurídica ou ato constitutivo, apresentando-se como uma sociedade de fato. Esta atividade empresária, por sua vez, era mantida com a exploração de mão de obra de pessoas que exerciam trabalho subordinado – a verdadeira natureza desta relação juslaboral era mascarada pelos fins supostamente religiosos e comunitários da seita, expediente que ficou caracterizado como fraude à legislação trabalhista (art. 9º da CLT).

Segundo declaração dos membros da Comunidade, **a vigilância, direção e o controle dos serviços** ficavam a cargo do líder ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA ("Abiúde"), auxiliado por outros membros que atuavam como verdadeiros gerentes, a saber: (...).

Tais indivíduos, unidos pelo interesse comum de obtenção de lucro, realizavam a gestão das pessoas por meio da manipulação da fé, assim como comandavam as associações criadas, o bar e as atividades-meio identificadas, as quais estavam integradas e permitiam o funcionamento da organização.

A divisão de tarefas dos exploradores, ora demandados, foi estabelecida de forma que DOMINGOS SOUSA DOS SANTOS, JOICILENE DOS SANTOS COSTA e JOSÉ FRANCISCO DE ASSIS LIMA cuidavam, modo geral, das atividades desenvolvidas no ambiente rural, na sede da Comunidade em Baião/PA; ao passo em que EDILSON DE SOUZA FRANÇA, RAFAEL BRITO SOUSA, AILTON DO NASCIMENTO CRUZ e MARIA DA CONCEIÇÃO DOS SANTOS PAES conduziam os serviços na cidade de Tucuruí, sobretudo o controle do bar "Nossa Mesa de Bar", onde também atuavam como seguranças e no atendimento aos clientes.

As atividades administrativas e o estabelecimento de contato com órgãos municipais, estaduais e federais eram realizados por JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, que também atuava como presidente das duas associações. Segundo os trabalhadores, todas as questões administrativas eram resolvidas com ela, inclusive os pedidos de diversos benefícios assistenciais. Também informou que trabalhava no bar, sendo responsável pelas mídias e redes sociais.

ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA, por seu turno, como líder maior, era uma espécie de "presidente" desta sociedade (conforme mencionado, passou a comandar a Comunidade após o falecimento do pastor AILSON SOUZA DA SILVA, de quem era filho de criação). O líder morava em um imóvel na cidade de Tucuruí, o qual também servia como alojamento de trabalhadores (Avenida A, Quadra 18, Casa 02, Bairro Jardim América). Durante a inspeção do local, ficou patente que o líder vivia em condições deveras superiores e de conforto em contraste com aquelas que os trabalhadores possuíam.

Nesse cenário em que todos, tanto as pessoas físicas quanto as jurídicas, concorreram para a prática dos ilícitos verificados por ocasião da fiscalização *in loco*, tem-se caracterizada a sua legitimidade passiva para figurar na presente demanda, haja vista a configuração da pertinência subjetiva dos réus com os fundamentos fáticos e jurídicos que lastreiam a ACP, à luz da teoria da asserção.

6. DO DIREITO

6.1. DAS PROVAS QUE LASTREIAM A AÇÃO CIVIL PÚBLICA

De início, convém gizar que todos os elementos probatórios anexos a este petitório inicial foram obtidos de maneira legítima pelo Ministério Público

do Trabalho, tanto no bojo do Inquérito Civil n. 000050.2020.08.002/9, quanto por ocasião da realização de operações conjuntas com o Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público Federal, Defensoria Pública da União, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal, dentre outros órgãos visando a promoção do combate ao trabalho análogo à escravidão contemporânea e a outros ilícitos de natureza cível-trabalhista e criminal.

Deste modo, os documentos que instruem a exordial se qualificam como documentos públicos e, nessa condição, têm aptidão qualificada para provar os fatos neles descritos, além de presunção de veracidade, conforme dispõe o art. 405 do Código de Processo Civil:

> "**Art. 405**. **O documento público faz prova não só da sua formação, mas também dos fatos que o escrivão, o tabelião, ou o servidor declarar que ocorreram em sua presença**". (grifos acrescidos)

Declara-se, desde já, a autenticidade de todas essas provas, nos moldes do art. 425 do CPC.

6.2. DA LESÃO À DIGNIDADE HUMANA DOS TRABALHADORES. SUBMISSÃO A CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO

Consoante supra narrado, o Ministério Público do Trabalho, no bojo do Inquérito Civil n. 000050.2020.08.002/9 e por ocasião da realização de operação conjunta com o Ministério do Trabalho e Emprego, Ministério Público Federal, Defensoria Pública da União, Polícia Federal e Polícia Rodoviária Federal, constatou que a Comunidade Lucas, criada para que "tudo fosse de todos", em verdade funcionava como uma verdadeira organização econômica, com interesses definidos e sob o controle de líderes que exerciam notório comando sobre as atividades dos demais membros, não havendo qualquer característica de associativismo, cooperativismo, trabalho voluntário ou serviço religioso. Em outras palavras, a natureza empresarial ficou patente para toda a equipe de inspeção, conforme inteligência do art. 966 do Código Civil.

Tal entidade empresária, controladora de todas as atividades apuradas na força-tarefa, não apresentava, todavia, qualquer personalidade jurídica ou ato constitutivo, apresentando-se como uma sociedade de fato. **Esta atividade empresária, por sua vez, era mantida com a exploração de**

mão de obra de dezenas de pessoas que exerciam verdadeiro trabalho subordinado, **submetidas a um grave quadro de violação de direitos fundamentais e humanos**, **o qual vai de encontro à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho como vetores axiológicos do ordenamento jurídico e da própria vida em sociedade**.

Como é cediço, a Constituição Federal informa constituir-se a República Federativa do Brasil em Estado Democrático de Direito, tendo como fundamentos, dentre outros, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º**, I, III e IV). Além disso, em seu art.** 170, registra que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da Justiça Social, observada a defesa do meio ambiente. Mencione-se, ainda, o art. 193, que registra que a ordem social terá como base o primado do trabalho.

Como se vê, o trabalho, na qualidade de direito social fundamental (arts. 6º e 7º da Constituição da República), está intrinsecamente ligado à dignidade, uma vez que corresponde a instrumento apto a viabilizar o usufruto dos demais direitos humanos pelos indivíduos. O trabalho, assim, deve servir como atividade dignificante, não podendo funcionar como mecanismo de desrespeito à pessoa humana, o que seria um contrassenso.

Nesse diapasão, para exercer o trabalho o homem não pode perder a saúde, sem a qual o direito à vida não se sustenta. O princípio da dignidade assegura, pela simples existência do ser humano, a sua integridade moral e física. Trata-se de um valor supremo da democracia, garantido pela força normativa da Constituição, e, como garantia do mínimo existencial indispensável ao homem, torna-se indisponível, **não podendo ser afastado sequer pela vontade das partes de uma relação de trabalho**.

O princípio-norma da dignidade da pessoa humana é, assim, mola propulsora da interpretação da Carta da República, notadamente no que tange à segurança e saúde dos trabalhadores, conforme registra Raimundo Simão de Melo(1):

(1) DE MELO, Raimundo Simão. "Proteção Legal e Tutela Coletiva do Meio Ambiente de Trabalho", artigo integrante da obra *"Meio-Ambiente do Trabalho"*, editada pela LTr e que contém os trabalhos vencedores do prêmio Olavo Ruy Camargo de Siqueira Ferreira; 2003; p. 11-12.

"Com efeito, o tratamento da dignidade da pessoa humana como valor ou como princípio jurídico — e, em consequência, o seu caráter preferencialmente deontológico ou axiológico-teleológico — revela-se decisivo para se definir o papel dos intérpretes e aplicadores da Constituição nas sociedades democráticas e contemporâneas.

É certo que a proteção e defesa da dignidade da pessoa humana e dos direitos da personalidade alcançam importância ímpar neste novo século, principalmente em virtude dos avanços tecnológicos e científicos experimentados pela humanidade que potencializam cada vez mais os riscos nos ambientes de trabalho, que se agrava ainda mais diante das diretrizes estabelecidas pelo capitalismo globalizado do século passado e deste que se inicia, que não prioriza as questões sociais e humanitárias.

(...)

A respeito, alerta Guilherme Puvin de Figueiredo que 'da mesma forma, a automação e informatização não contribuíram eficazmente para a saúde e para a qualidade de vida do trabalhador. O trabalho mecanizado trouxe ao trabalhador, com efeito, uma escravidão exaustiva e desumana, causando aumento da velocidade do trabalho, controle dos operadores da máquina (em vez do produto) e isolamento dos trabalhadores uns dos outros. Assim, como ressalta Nelson Mannrich, 'a busca do progresso deve estar em harmonia com a observância de princípios éticos e de Justiça Social, tidos como fundamentais."

Essas são, entre outras, as causas da degradação das condições de trabalho no Brasil e em outros países chamados emergentes, submetidos às regras internacionais, com aumento dos acidentes e doenças do trabalho, pelo que o valor ou princípio da dignidade da pessoa humana deve ter sentido de normatividade e cogência e não de meras cláusulas retóricas, de estilo ou de manifestações de bons propósitos. Daí, o tratamento que deve ser dado aos instrumentos de efetivação dos direitos que poderão garantir a dignidade do trabalhador e o valor verdadeiramente social do trabalho, como estabelece a CF (arts. 1º e 170)". (Destaques nossos).

Ingo Wolfgang Sarlet(2), por seu turno, citando o alemão G. Dürig, leciona que **a dignidade da pessoa humana é violada quando o ser humano é rebaixado a objeto, a mero instrumento, tratado como coisa, isto é, quando a pessoa é desconsiderada como sujeito de direitos.**

Nessa linha de pensamento, o Plenário do Supremo Tribunal Federal pacificou que o trabalho degradante, ou seja, não digno e que coisifica o obreiro, possui o condão de limitar a liberdade de escolhas do trabalhador, configurando modalidade de trabalho análogo a de escravo capitulado no art. 149 do Código Penal Brasileiro, com redação dada pela Lei n. 10.803/2003:

> "A 'escravidão moderna' é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento à liberdade pode decorrer de diversos **constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos.** Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade **tratando-o como coisa, e não como pessoa humana**, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela **violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. A violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Isso também significa 'reduzir alguém a condição análoga à de escravo'."** (Inq 3.412, rel. p/ o ac. Minª. Rosa Weber, julgamento em 29.3.2012, Plenário, *DJE* de 12.11.2012) (grifos nossos)

Nos termos do art. 149 do Código Penal:

> "Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:
>
> Pena – reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.
>
> § 1º Nas mesmas penas incorre quem:
>
> I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

(2) SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 9. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008. p. 116.

> II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.
>
> (...)"

***In casu*, a redução dos 55 (cinquenta e cinco) trabalhadores identificados na força-tarefa a condições análogas à escravidão resta hialina. Senão vejamos.**

A) DO TRABALHO FORÇADO

A análise percuciente do vasto arcabouço probatório carreado aos autos não deixa dúvida de que se trata de submissão de trabalhadores a trabalho forçado, em razão da **forte coação psicológica** perpetrada pelos réus, do **engano em realização dos serviços "voluntários" prestados** e pela **total restrição à autodeterminação das vítimas**.

A noção ultrapassada de trabalho em condição análoga à de escravo era associada, apenas, à ideia de cerceamento da liberdade de locomoção do indivíduo. A evolução do conceito, porém, passou a considerar o trabalho em condição análoga à de escravo, além das hipóteses de trabalho forçado, situações outras de aviltamento da dignidade humana em que inexistentes manobras de restrição à liberdade de ir e vir do indivíduo.

Ademais, a restrição da liberdade inerente à caracterização jurídica do trabalho forçado não se refere apenas à liberdade de ir e vir, **mas à limitação da capacidade da realização das próprias escolhas, de eleger seus próprios projetos de vida, seu livre arbítrio**. Como pontua Tiago Muniz Cavalcanti: "é certo dizer que a escravidão exige a restrição de liberdade, desde que (e somente se) consideremos a liberdade sinônimo de autonomia, autodeterminação, livre arbítrio"[3].

No ponto, cumpre destacar a **interpretação sistemática e evolutiva do art. 6.1 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH) dada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos** a respeito do significado de escravidão[4]:

---

(3) CAVANCANTI. Tiago Muniz. *Neoabolicionismo & Direitos Fundamentais*. São Paulo: LTr, 2016. p. 57.

(4) Sentença *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil* – VIII-1 Proibição da escravidão, servidão, trabalho forçado e tráfico de escravos e de mulheres, direitos à integridade pessoal, à

"269. **A partir do desenvolvimento do conceito de escravidão no Direito Internacional e da proibição estabelecida no art. 6 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, a Corte observa que este conceito evoluiu e já não se limita à propriedade sobre a pessoa. A esse respeito, a Corte considera que os dois elementos fundamentais para definir uma situação como escravidão são: i) o estado ou condição de um indivíduo e ii) o exercício de algum dos atributos do direito de propriedade, isto é, que o escravizador exerça poder ou controle sobre a pessoa escravizada ao ponto de anular a personalidade da vítima.** As características de cada um destes elementos são entendidas de acordo com os critérios ou fatores identificados a seguir.

270. **O primeiro elemento (estado ou condição) se refere tanto à situação *de jure* como *de facto*, isto é, não é essencial a existência de um documento formal ou de uma norma jurídica para a caracterização desse fenômeno, como no caso da escravidão chattel ou tradicional.**

271. **Com respeito ao elemento de "propriedade", este deve ser entendido no fenômeno de escravidão como "posse", isto é, a demonstração de controle de uma pessoa sobre outra.** Portanto, "no momento de determinar o nível de controle requerido para considerar um ato como escravidão, [...] poder-se-ia equipará-lo à perda da própria vontade ou a uma diminuição considerável da autonomia pessoal". Nesse sentido, **o chamado "exercício de atributos da propriedade" deve ser entendido nos dias atuais como o controle exercido sobre uma pessoa que lhe restrinja ou prive significativamente de sua liberdade individual, com intenção de exploração mediante o uso, a gestão, o benefício, a transferência ou o despojamento de uma pessoa. Em geral, este exercício se apoiará e será obtido através de meios tais como a violência, fraude e/ou a coação.**

272. A Corte compartilha desse critério e o considera concordante com o decidido pelo Tribunal Penal Internacional Ad Hoc para a antiga Iugoslávia, o Tribunal Especial para Serra Leoa e a Corte de Justiça da Comunidade Econômica da África Ocidental (pars. 259 a 262 supra), de modo que, **para determinar uma situação como escravidão nos**

liberdade pessoal, ao reconhecimento da personalidade jurídica, direito de circulação e de residência e direitos da criança – B.3. Elementos do conceito de escravidão.

> **dias atuais, deve-se avaliar, com base nos seguintes elementos, a manifestação dos chamados "atributos do direito de propriedade":**
>
> **a) restrição ou controle da autonomia individual;**
>
> **b) perda ou restrição da liberdade de movimento de uma pessoa;**
>
> **c) obtenção de um benefício por parte do perpetrador;**
>
> **d) ausência de consentimento ou de livre arbítrio da vítima, ou sua impossibilidade ou irrelevância devido à ameaça de uso da violência ou outras formas de coerção, o medo de violência, fraude ou falsas promessas;**
>
> **e) uso de violência física ou psicológica;**
>
> **f) posição de vulnerabilidade da vítima;**
>
> **g) detenção ou cativeiro,**
>
> **i) exploração**.
>
> 273. A partir do exposto, fica evidente que a constatação de uma situação de escravidão representa uma restrição substantiva da personalidade jurídica do ser humano e poderia representar, ademais, violações aos direitos à integridade pessoal, à liberdade pessoal e à dignidade, entre outros, dependendo das circunstâncias específicas de cada caso." (grifos nossos)

A premissa ora fixada é: "para determinar uma situação como escravidão contemporânea, deve-se avaliar, no caso concreto, a manifestação dos chamados 'atributos do direito de propriedade', ou seja, o controle exercido sobre uma pessoa que lhe restrinja ou prive significativamente de sua liberdade individual, com intenção de exploração mediante o uso, a gestão, o benefício, a transferência ou o despojamento de uma pessoa, o que inclui a utilização de meios tais como a violência, fraude e/ou a coação".

No ensejo, invoca-se, desde já, o precedente suso mencionado para a formação do convencimento deste d. Juízo, em sede de controle de convencionalidade, o qual se impõe a todos os Poderes constituídos no Brasil em razão do disposto no art. 5º, § 2º, da Constituição Federal c/c arts. 2.2 do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966

da ONU; 1º, 2º e 29 da CADH; e 2º do Protocolo Adicional à CADH em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988 da OEA (todos ratificados pelo Brasil, com *status* de supralegalidade reconhecido pelo STF no bojo do HC 87.585/TO e do RE 466.343/SP).

No mesmo sentido, cite-se o Caso Almonacíd Arellano e outros *vs*. Chile, no sentido de que, do art. 29 da CADH, decorre o dever de as autoridades estatais conferirem o mais amplo usufruto dos direitos humanos estabelecidos nas normas internacionais ratificadas, observando, para tanto, os princípios da interpretação conforme os direitos humanos e da progressividade. Assim:

> "A Corte tem consciência de que os juízes e tribunais internos estão sujeitos ao império da lei e, por isso, são obrigados a aplicar as disposições vigentes no ordenamento jurídico. Mas quando um Estado ratifica um tratado internacional como a Convenção Americana, seus juízes, como parte do aparato estatal, também estão submetidos a ela, o que os obriga a velar para que os efeitos das disposições da Convenção não se vejam diminuídos pela aplicação de leis contrárias a seu objeto e a seu fim e que, desde o início, carecem de efeitos jurídicos. Em outras palavras, o Poder Judiciário deve exercer uma espécie de 'controle de convencionalidade' entre as normas jurídicas internas aplicadas a casos concretos e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Nesta tarefa, o Poder Judiciário deve levar em conta não apenas o tratado, mas também a interpretação que a Corte Interamericana, intérprete última da Convenção Americana, fez do mesmo."(5)

Pois bem. **No caso em testilha, as provas angariadas pelo *Parquet* laboral no bojo do Inquérito Civil n. 000050.2020.08.002 evidenciam com clareza solar a submissão dos moradores da Comunidade Lucas ao trabalho forçado, na perspectiva elucidada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, senão vejamos:**

> "(...) **que os pastores criaram uma regra que de que se a criança desobedecesse alguma ordem seria punida com corte total do cabelo, ficando careca; que acredita**

(5) Sentença *Caso Almonacíd Arellano e outros* vs. *Chile* — Exceções preliminares, mérito, reparações e custas, § 126.

que ele tenha apanhado por algum serviço que não fez (carregar lenha ou limpar o terreno); que quem bateu no menino "Sete" foi o Domingos; que todos os líderes batiam nas crianças; que quem raspou a cabeça do Sete foi o Sr. Rafael; (...)"

"(...) **que se as crianças não trabalhassem apanhavam; que apanhavam da Joice, Francisco, Abiel, Aiude, Abiúde, Davi, Levi, Patrick, Moisés, Helena, Ailson; que todas as pessoas citadas bateram no depoente; que batiam no depoente com cipó, ripas**; **que raspavam o cabelo das crianças como forma de castigo assim com o deixavam com fome**; **que eram castigados quando não obedeciam as ordens dos lideres**; que caso algum a criança brincasse era castigada por brincar (...)"

"(...) **que a Sra. Hellem sofreu punições por se recusar a trabalhar; que quando a pessoa sofria punição não poderia ser ajudada** (...); que dentro da comunidade se 'juntou' com uma mulher chamada Jessica e teve um filho, sendo que sua esposa era muito maltratada, até que um dia a encontrou em casa arrumando as coisas para ir embora; que a esposo não falou o que havia acontecido; que ouviu falar Ailson queria pegar Jessica como sua esposa; que depois começou a prestar mais atenção na situação das pessoas que viviam na comunidade; que Rogerio, Domingos e Edilson ; que sua segunda esposa Ediane trabalhava no bar; que certo dia estava sentado no bar e passou a observar que Edilson restava dando em cima da Ediane; que sua esposa já vinha comentando sobre isso; **que era comum de um homem 'ficar tomando' a mulher de outros homens; que as decisões sobre quais mulheres ficariam com quais homens eram feitas pelos líderes, não havendo qualquer tipo de decisão da parte dos envolvidos**; (...) **que seu filho começou a ter muita febre, e uma vez sua esposa teve que sair às escondidas para levar a criança no postinho**; que seu filho ficava na casa da Nova Tucuruí enquanto o depoente e sua esposa trabalhavam; que a criança era cuidada por Dalva (atualmente conhecida por Iane) e não tinha nem um ano de idade; **que foi muito advertido pelo fato de sua esposa ter saído sem autorização até o posto de saúde; que Rogério falava que o depoente não queria trabalhar, que fazia 'corpo mole'; que dentro da comunidade pregam que as pessoas não irão conseguir fazer uma vida fora de lá**; (...) que não che-

> gou a sofrer violências físicas, porque era maior e procurava se afastar de situações de violência; **que entendia que tinha que ficar calado; que via as crianças maiores baterem nos menores a mando dos líderes; que algumas crianças tiveram o cabelo raspado, tanto meninas como meninas, como forma de punição**; (...)"
>
> "(...) aos poucos Ailson não quis mais que houvesse vinculação da comunidade com a Igreja, começou a permitir a entrada de bebidas, dizendo que não havia pecado algum; **nunca recebeu nada pelo trabalho, apenas comida, que também era muito restrita; as pessoas ficavam presa por uma pressão psicológica; se saísse da comunidade não poderia mais retornar**; seus filhos ainda estão na comunidade (três filhos biológicos e um adotivo); quando Ailson ainda era vivo, permitia algumas vezes que visse os filhos, **mas era vigiado,** não tinha liberdade para passar tempo; (...) dentro da comunidade não existe tudo real, as crianças começam a trabalhar muito cedo; os professores sempre foram da comunidade; era ensinado apenas a ler e a escrever, e questões relacionadas ao respeito ao mestre Ailson; **quando alguém queria sair era falado que não poderia mais voltar e que a pessoa iria para o inferno**; considera Ailson muito inteligente; houve outras fiscalizações na comunidade e tudo era articulado para parecer dentro da normalidade; (...) **existe arma dentro da comunidade, mas não andavam com armas à mostra**; ouviu falar que rasparam a cabeça de sua filha adotiva, Eloé Tami, de 17 ou 18 anos; na sua última ou penúltima visita, não o deixaram ver a filha; estranhou a situação e depois de um tempo soube que ela estava com o cabelo raspado; (...) **sempre Ailson usava alguma passagem da Bíblia para convencer as pessoas, inclusive para justificar que os homens tivessem mais de uma pessoa**; Rogerio, Domingos, Edilson e Rafael quiseram; **para entrar na comunidade tinham que doar os bens para a comunidade, e o sistema continua sendo esse; quando saíam não podiam levar nada** (...)"

Além disso, o relatório elaborado pela auditoria-fiscal do trabalho com esteio na Instrução Normativa n. 2/MTP, procedeu ao enquadramento da situação dos trabalhadores nos seguintes indicadores do trabalho forçado:

> • Arregimentação de trabalhador por meio de fraude, **engano, coação ou outros artifícios** que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento;

• Manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de **fraude, engano, coação ou outros artifícios** que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho;

• Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas;

• Induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;

• Retenção parcial ou total do salário;

• Da manipulação das pessoas por meio da religião e das supostas práticas abusivas e delituosas na Comunidade.

Vejamos.

A.1. DA FRAUDE, ENGANO, COAÇÃO E OUTROS ARTIFÍCIOS QUE LEVEM AO VÍCIO DE CONSENTIMENTO. DA EXPLORAÇÃO DA VULNERABILIDADE DOS TRABALHADORES

Ante a completude da descrição pormenorizada dos fatos verificados no local inspecionado, salutar a transcrição do mencionado relatório abaixo: (destaques acrescidos ao original)*:*

"**4.3.1.1. Arregimentação de trabalhador por meio de fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento**

4.3.1.2. Manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho

4.3.1.3. Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas

As situações elencadas nos três tópicos acima ocorriam de forma conjunta, isto é, muitas vezes se permeavam, se entrelaçavam dentro do *modus operandi* adotado pelos líderes da Comunidade (empregadores), sempre no sentido de conseguir a máxima exploração da mão de obra dos seus integrantes e, consequentemente, o maior proveito pessoal. **Tanto a arregimentação quanto a manutenção dos trabalhadores que atuavam nas atividades desenvolvidas pelos empregadores ocorreram por**

meio de fraude e/ou ameaça, e isso serviu para macular todas as cláusulas dos contratos de trabalho (tácitos), que eram eivadas de inúmeros abusos.

É possível que o espírito coletivo e a forma de vida proposta pelos idealizadores tenham reinado em algum momento ao longo desses anos de existência da Comunidade (a ideia de que formariam uma congregação no interior do estado onde "*todas as pessoas daquele meio, morassem juntas em um só lugar, no qual criariam seus filhos, fariam trabalhos juntos, e teriam um único refeitório que seria destinado todos os mantimentos obtidos pelos membros da comunidade, onde todos fariam todas as suas refeições. A ideia de um lugar em que não se preocupassem tanto com as mazelas da sociedade moderna que a realidade da cidade grande apresenta e oferece*"). Contudo, os levantamentos feitos pela equipe fiscal permitiram verificar que isso não vinha ocorrendo há algum tempo. **Pelo contrário, os elementos de convicção colhidos no curso da operação (depoimentos prestados, objetos e todos os documentos apreendidos e analisados) demonstram que os líderes da Comunidade Lucas utilizavam, em proveito próprio, a mão de obra e os benefícios sociais/previdenciários destinados à maioria dos seus membros. E, para que isso fosse possível, havia uma severa doutrinação ideológica das pessoas, com a utilização do viés religioso, fazendo-as acreditar que a cessão gratuita da sua força de trabalho, dos seus bens e dos seus direitos à Comunidade era uma forma de se viver bem e de se alcançar algum privilégio espiritual**.

Os membros da Comunidade, de modo geral, também mostravam respeito aos líderes em decorrência do temor de punição em caso de insubordinação; histórias de castigos e repreensões cruéis contra aqueles que não seguiam as regras impostas puderam ser apuradas em depoimentos de trabalhadores que já haviam deixado o local. Entre os objetos apreendidos, foram encontradas inscrições em cadernos que mostraram a existência de um tribunal próprio onde os insubordinados eram julgados e sentenciados pelos líderes — tais sentenças incluíam, por exemplo, obrigação de silêncio duradouro e outras punições, como a raspagem da cabeça de mulheres e de crianças. Além disso, instrumentos para castigos físicos, como bastões com a inscrição "Disciplina" e espadas de madeira, também foram objeto de apreensão pela Polícia Federal.



Imagem: Bastão com a inscrição “Disciplina” que foi encontrado e apreendido na Comunidade Lucas. Segundo informações colhidas, ele era utilizado para doutrinar as pessoas por meio de castigos físicos, inclusive em mulheres e crianças.







Imagens: Outros bastões que eram usados para aplicação de castigos físicos foram encontrados pendurados em uma das paredes da casa dos líderes na Comunidade. Além desses objetos, armas de fogo, facas, facões e pedaços de madeira foram apreendidos no curso da operação.

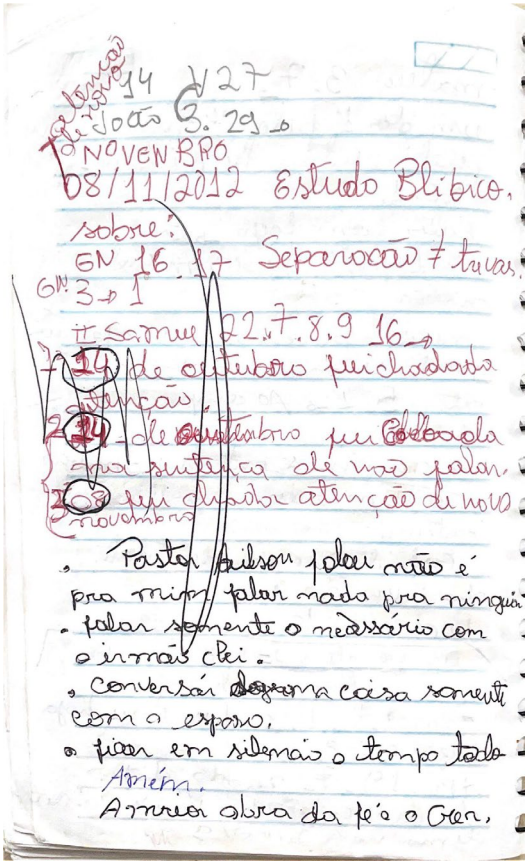


Imagem: Em um dos cadernos apreendidos e anexados a este Relatório (CADERNO 1, PAG. 39), uma pessoa do sexo feminino escreveu o

seguinte: "14 de outubro fui chamada atenção; 24 de outubro fui colocada na sentença de não falar; 08 novembro fui chamada atenção de novo". Logo abaixo, na mesma página, está escrito: "Pastor Ailson falou não é para mim falar nada para ninguém. Falar somente o necessário com irmão Clei. Conversar alguma coisa somente com o esposo. Ficar em silêncio o tempo todo" (*sic*).

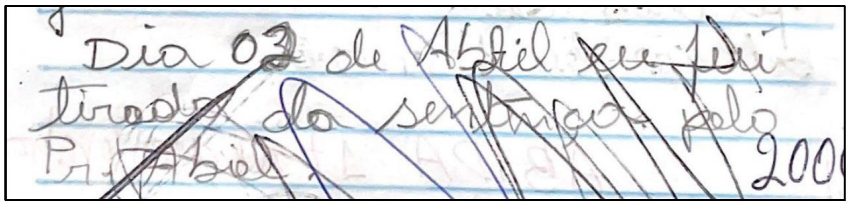


Imagem: Na página 58 do mesmo CADERNO I havia escrita a seguinte frase: "Dia 02 de Abril eu fui tirada da sentença pelo Pr. Abiel".

A.2. DO INDUZIMENTO DO TRABALHADOR A REALIZAR JORNADA EXTRAORDINÁRIA ACIMA DO LIMITE LEGAL OU INCOMPATÍVEL COM A SUA CAPACIDADE PSICOFISIOLÓGICA. DA RETENÇÃO DO SALÁRIO

De igual modo, assim consta do relatório da fiscalização:

"4.3.1.4. Induzimento do trabalhador a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica

Quanto à jornada de trabalho no bar, os trabalhadores informaram que o local funcionava todos os dias, exceto às segundas-feiras. **Embora a abertura ao público ocorresse por volta das 19:00 horas, era comum que o trabalho fosse iniciado mais cedo, por volta das 10:00 horas da manhã, haja vista a necessidade de limpar e preparar o local – na rede social Facebook, o horário de funcionamento indicado era das 19:00 até 1:30 horas (terças e quartas), das 19:00 até 2:00 horas (quintas), das 19:00 até 4:00 horas (sextas), das 16:00 até 4:00 horas (sábados) e das 14:00 até 1:30 horas (domingos). Os empregados declararam também que, ao longo do expediente noturno, faziam um intervalo rápido de cerca de trinta minutos para comer alguma coisa. Não havia, portanto, respeito à jornada máxima de oito horas diárias e, tampouco, ao intervalo intrajornada e, algumas vezes, ao interjornada nos ditames da lei**.

Ressalta-se que os trabalhadores ficavam alojados em quartos no próprio estabelecimento ou em um dos outros dois alojamentos na cidade de Tucuruí, de modo que **não havia um horário fixo para iniciar ou terminar os**

trabalhos. Muitos declararam que ficavam de uma a duas semanas em atividade no bar e retornavam à Comunidade em Baião por mais duas semanas, porém, outros informaram que estavam a vários meses em atividade exclusiva no bar, como o DJ PYSON MIKAIA DA SILVA LOBO.

4.3.1.5. Retenção parcial ou total do salário

Os trabalhadores que atuavam nas atividades econômicas da Comunidade informaram que NÃO RECEBIAM QUALQUER VALOR com regularidade a título de salário. Todos se mostraram bastante receosos para prestar as informações à Auditoria e não mostraram ter a mesma facilidade para retirar qualquer valor — disseram apenas que, caso necessitassem de dinheiro para suprir alguma necessidade pessoal, precisavam pedir em uma reunião com todas as pessoas.

Ressalta-se que **o trabalho sem remuneração era INSTITUCIONALIZADO e fazia parte de uma ORDEM DIRETA dos dirigentes da comunidade, sendo PROIBIDO que qualquer trabalhador retirasse algum dinheiro, conforme pode ser lido na ata da ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES RURAIS DA COMUNIDADE LUCAS, datada de 27/07/2015, com o trecho destacado transcrito a seguir**:

"***toda renda será revestida para que residem na Comunidade Lucas (...) os próprios moradores (...) caberá a tarefa de trabalhar e desenvolvê-lo e nenhum dos moradores fará retirada de algum valor para si, sendo que será retirado somente para calçados, alimentação, uniforme e remédios dos que trabalham no bar e restaurante e a renda bruta será revestida nos que moram e residem na Comunidade Lucas***".

Embora questionados reiteradamente, em nenhum momento os líderes da Comunidade apresentaram qualquer controle, notas fiscais ou outro documento que pudessem comprovar o uso dos recursos oriundos da renda no bar em salários aos trabalhadores, alimentos ou qualquer benfeitoria decorrente do suposto associativismo.

No mesmo sentido, até os obreiros mais fiéis a seus dominadores, sobretudo aqueles que nasceram dentro da Comunidade Lucas (chamada de "seita" pelos que conseguiram abandoná-la) e sofreram durante toda a vida a doutrina e jugo dos líderes, não conseguiram dar um único exemplo de valores que receberam para que pudessem comprar algo que desejassem e que não fosse algo de primeira necessidade, como fraldas para bebê. Também não souberam informar ou citar qualquer valor investido em prol da Comunidade ou alguma benfeitoria. De igual forma, não tinham conhecimentos dos gastos

efetuados pelos líderes da Comunidade ou o montante em dinheiro que era produzido no bar. Até mesmo as atas da ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES RURAIS DA COMUNIDADE LUCAS não faziam menção e não apresentavam qualquer espécie de prestações de contas, de modo que todo o lucro era movimentado e gerido pela sociedade de fato.

Quando perguntados sobre o recebimento de salários, os obreiros informaram que não recebiam qualquer valor fixo a título de contraprestação pelos serviços; muitos disseram que não recebiam absolutamente nada, enquanto outros falaram que faziam retiradas de pequenas quantias semanalmente. (...), por exemplo, o qual trabalhava como garçom no bar, declarou que recebia de R$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) a R$ 400,00 (quatrocentos reais) por semana, diretamente das mãos do gerente AILTON DO NASCIMENTO CRUZ; o cantor (...) relatou que recebia de R$ 200,00 (duzentos reais) a R$ 300,00 (trezentos reais) por cada noite de serviço; muitos informaram que quando precisavam de dinheiro pediam a DOMINGOS SOUSA DOS SANTOS, apontado por diversos trabalhadores como uma das pessoas que cuidavam do dinheiro da sociedade e considerado o braço direto do líder ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA.

Pode-se dizer que a única renda que os trabalhadores recebiam com regularidade era uma parte do alimento que consumiam (parcela *in natura*) e, ainda assim, questionável, pois todo o trabalho para obtenção do peixe (base da alimentação) e para produção de farinha era decorrente de seus próprios esforços.

Assim, embora boa parte dos trabalhadores tenha informado que não recebia qualquer tipo de remuneração em dinheiro, este fato deve ser entendido não como ausência de onerosidade enquanto elemento da relação de emprego, mas de uma gravíssima infração que reflete a submissão destas pessoas a condições de trabalho deploráveis e sem qualquer respaldo do ordenamento jurídico.

Importante ressaltar que durante a inspeção da Comunidade Lucas, na zona rural, ficou evidente a baixíssima qualidade da alimentação dos adultos e crianças – conforme dito, nenhum alimento era produzido nas terras da Comunidade, exceto uma horta com cebolinhas, de modo que, nas palavras da moradora (...), "tudo, tudo era comprado". Os depoimentos de trabalhadores que já haviam saído também informaram que a quantidade e qualidade dos alimentos fornecidos era insuficiente para uma alimentação sadia e farta, exceto para os líderes e para aqueles com alguma posição mais destacada junto a eles. A equipe

de fiscalização constatou que as casas dos trabalhadores não possuíam cozinha, razão pela qual qualquer consumo de alimento tinha que passar pelo escrutínio e vigilância dos dirigentes da Comunidade, cuja moradia ficava vizinha da cozinha e permitia a observação de todo o entorno. Também é de se ressaltar a existência de diversos cães magros e famintos na Comunidade, indício de que não havia qualquer sobra ou excedente de comida. Por fim, **foi noticiado por ex-membros da Comunidade e pelo poder público de Baião, que era comum o abatimento clandestino de gado das propriedades vizinhas, expediente que sugere a situação de necessidade e fragilidade alimentar que os trabalhadores viviam**. Também foram encontradas, na cozinha da comunidade, carcaças de pequenos animais caçados nas imediações.

É salutar frisar, finalmente, que todas os demais atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, que serviam para sustentar a atividade principal e, muitas vezes, também eram fonte de renda para a sociedade de fato – quais sejam, pesca e venda do pescado, fabricação e venda de móveis de madeira, confecção e venda de roupas, produção de farinha, escola de dança (dentro do bar), preparo de refeições na Comunidade e nos alojamentos da cidade e cuidar dos filhos e filhas das trabalhadoras do Nossa Mesa de Bar (como dançarinas, atendentes e cozinheiras) — eram realizadas sem qualquer contraprestação pecuniária por parte dos empregadores. Não havia remuneração pelos referidos serviços ou horários fixos de trabalho. Tais situações foram descritas em pormenores no tópico 3.2 deste Relatório."

A.3. DA MANIPULAÇÃO DAS PESSOAS POR MEIO DA RELIGIÃO: A DOMINAÇÃO PELA FÉ

Outro fator essencial identificado durante a fiscalização com o condão de caracterizar o trabalho forçado foi a utilização, pelos líderes da seita, da manipulação dos moradores da comunidade, por meio da religião, para que estas desempenhassem atividades laborais como forma de atender aos desígnios divinos. Nesse sentido:

"4.3.1.6. Da manipulação das pessoas por meio da religião e das supostas práticas abusivas e delituosas na Comunidade

Os líderes da Comunidade Lucas também faziam forte pressão de cunho religioso, inclusive a citação frequente de textos bíblicos para justificar a severidade das punições e coagir os trabalhadores a continuarem o trabalho abnegado (trabalho forçado), assim como garantir uma espécie de voto de silêncio perante a sociedade. A interpretação

de escrituras bíblicas também era o verniz para acobertar práticas de poligamia (havia homens com até oito esposas), homofobia, **trabalho infantil**, **retirada do poder familiar**, **exploração sexual e violência contra mulheres, adolescentes e crianças**, **incentivo das mulheres à procriação como forma de manter abundância da mão de obra e de obter acesso a benefícios sociais (auxílio-maternidade, bolsa família etc.)**. (...)

Salienta-se que o fundador da Comunidade Lucas, AILSON SOUZA DA SILVA, era pastor evangélico em Belém e, segundo apurado, devido à sua capacidade de comunicação e convencimento, foi capaz de manter a Comunidade coesa mesmo diante das práticas repugnantes aqui expostas, assim como conseguiu atrair diversas pessoas para o seio da Comunidade ao longo dos anos. Assim, **a subordinação voltada às práticas econômicas desta sociedade de fato transcendeu a seara *juslaboral* e alcançou os limites da coação psicológica. Os materiais apreendidos, sobretudo cadernos manuscritos e que registravam a pregação do líder AILSON SOUZA DA SILVA, evidenciaram a forte pressão que a doutrinação religiosa exercia sobre os trabalhadores.**

Portanto, **a equipe fiscal ficou convencida de que o trabalho era desenvolvido a partir da fraude e da coação perpetradas pelos líderes da Comunidade, sucessores do pastor Ailson. A existência desses fatores de convencimento e coação psicológicos certamente possibilitou que os seus integrantes fossem mantidos por longos anos atrelados ao sistema de exploração da mão de obra, além das outras questões exploratórias ali verificadas**."

A respeito do indicador "manipulação das pessoas por meio da religião e das supostas práticas abusivas e delituosas na Comunidade", importa destacar que há, transcrição de trechos de caderno de reunião da Comunidade Lucas encontrado na inspeção, em cotejo com os depoimentos colhidos naquela ocasião.

Tais provas evidenciam a forte manipulação engendrada pelos líderes da comunidade em face das vítimas, cuja prática fazia com que os membros da comunidade acreditassem que estavam seguindo a vontade de Deus. Os poucos membros que tiveram coragem de questionar foram repreendidos com ameaças de castigos e isolamento, perdendo o livre arbítrio e a autodeterminação.

Ora, na conceituação mais tradicional, o trabalho forçado exige que a pessoa seja coagida a trabalhar ou permanecer prestando serviços, impossibilitando ou dificultando o seu desligamento da atividade dita "voluntária",

como se observa no caso em análise. Todavia, **o mais grave é que estas pessoas não se dominavam, porque eram os pastores/líderes, ora réus, que decidiam por elas, privando-lhes de usar todas as suas faculdades**, nas lições de Raquel Dodge(6).

Como explicita Ela Wiecko de Castilho discorrendo sobre o trabalho no mundo, há formas menos evidentes de escravidão, sob o pretexto de auxílio aos membros de uma comunidade: "*Se ocorre a utilização de métodos de coação contra as pessoas que não participam destas atividades, tais como a perda de privilégios ou imposição de multas, estamos frente a um caso de trabalho forçado*"(7). Nestes casos, o vício de consentimento do trabalhador que se voluntaria em razão da constante atmosfera de ameaça de imposição de castigo, impõe o reconhecimento do trabalho forçado, ainda que as correntes sejam da fé, porque **a fé não dá o direito a seus seguidores de agirem em desconformidade com o direito vigente no Brasil.**

Entende-se como Luís Antônio Camargo de Melo(8), que essa coação pode ser de três ordens: **a)** moral: quando se exige, de forma ilícita e fraudulenta, o desligamento do serviço; **b)** psicológica: os trabalhadores são ameaçados de sofrer violência, a fim de que permaneçam trabalhando e não tentem a fuga, podendo haver a utilização de empregados armados para exercerem esta coação; e **c)** física: os trabalhadores são submetidos a castigos físicos, ou até mesmo assassinados, servindo como punição exemplar para evitar tentativas de fugas. A apreensão de documentos e objetos pessoais dos trabalhadores também constitui forma de coação para que o empregado permaneça prestando serviços.

A.4. DA PROMESSA DE RECEBIMENTO DE INDENIZAÇÃO COMO FORMA DE COAÇÃO

Repise-se, por relevante, que o próprio advogado da seita, (...), informou às autoridades que a Comunidade está localizada em terras pertencentes ao governo, sobre as quais há promessa do pagamento de indenização — **promessa esta que claramente funcionava como elemento de reforço para manter os trabalhadores em situação de exploração.** Assim, vejamos:

---

(6) DODGE, Raquel. *Apud* CAZETA, Ubiratan O trabalho escravo ainda resiste. In: *As possibilidades jurídicas do combate à escravidão contemporânea*. OIT, 2007. p. 111.

(7) CASTILHO, Ela Wiecko V. *Trabalho Forçado e trabalho escravo no direito penal brasileiro*. Florianópolis, UFSCAR. 1994. Tese, p. 15.

(8) MELO, Luís Antônio Camargo de Melo. Premissas para um eficaz combate ao trabalho escravo. In: *Revista do Ministério Público do Trabalho*, n. 26, ano XIII, 2003, p. 13-14.

> "(...) que dentro da comunidade pregam que as pessoas não irão conseguir fazer uma vida fora de lá; **que soube que a indenização da terra da comunidade iria sair; mas que soube que Abiúde falou que quem saiu da comunidade não iria receber nada** (...)"

A respeito dessa questão, convém tecer maiores esclarecimentos.

Pois bem. Tem-se conhecimento de que sobre as terras onde situada a Comunidade Lucas existe um conflito agrário. Isso se dá porque, apesar de os líderes da referida Comunidade terem adquirido o título definitivo de posse no início dos anos 2000, foi criado, pelo Decreto Presidencial s/n de 14 de junho de 2005, o território da "Reserva Extrativista Ipaú-Anilzinho", com o objetivo de proteger os meios de vida e a cultura de populações quilombolas existentes na região, e de assegurar o uso sustentável dos recursos naturais renováveis tradicionalmente utilizados pela população residente na sua área de abrangência.

Diante do impasse a respeito da posse da terra, as tratativas empreendidas pelo ICMBio, órgão gestor da Resex Ipaú-nilzinho, iniciou-se a desapropriação da área no bojo do processo de regularização fundiária da Reserva Extrativista Ipaú-Anilzinho/PA n. (...), que se encontrava em trâmite administrativo no âmbito próprio ICMBio.

Nos termos da Informação Técnica elaborada sobre o caso pelo próprio ICMBio:

> "1. A presente Informação Técnica apresenta uma breve contextualização da situação conflituosa envolvendo o ICMBio e a Associação dos Trabalhadores Rurais da Comunidade Lucas (ASTRUL), no âmbito da Resex Ipaú-Anilzinho.
>
> 2. A Resex Ipaú-Anilzinho foi criada pelo Decreto Presidencial S/N em 14 de junho de 2005 na zona rural do município de Baião – PA, por sua vez, inserido na região paraense conhecida como Baixo Tocantins, cujo processo de ocupação do território e uso de recursos fora fortemente marcado pela formação de quilombos, a partir do século XVIII sobretudo, o que explica a grande quantidade de comunidades negras rurais presentes, ainda hoje, ao longo das margens do rio Tocantins. Exemplo, nesse sentido, tem-se as comunidades do Anilzinho, de Joana Peres e do Fugido, situadas no município de Baião.

3. Com 55.816 hectares, segundo decreto de criação, **o território da Resex Ipaú-Anilzinho abriga atualmente seis comunidade, a saber: Anilzinho, Joana Peres e Xininga, que são reconhecidas como populações extrativistas tradicionais, e Espírito Santo, Fé em Deus e Lucas, que possuem características de ocupação mais recente, sendo formadas por sujeitos migrantes e interesses alheios à lógica da atividade extrativista**.

4. Dentre as populações extrativistas tradicionais, sabe-se que a comunidade do Anilzinho foi a que mais lutou pela criação da Resex, como estratégia de territorialidade consolidada durante as discussões dos "Encontros Anuais de Anilzinho" (1980 a 1991), mas que passou a ter os traços da sua identidade mais fortemente ameaçados a partir de 1999, quando, da prática de compra de posse, um grupo de moradores procedentes do município de Ananindeua – PA passou a se estabelecer em parte do território por ela ocupado historicamente.

5. Por conseguinte, com o objetivo de fortalecer a sua organização social, esse grupo de moradores fundou a Astrul, CNPJ 03.750.812/0001-42, que, em 2001, obteve o título definitivo da área ocupada junto ao Instituto de Terras do Pará (ITERPA), potencializando conflitos pela posse de terras.

6. Em suas narrativas, os moradores do Anilzinho salientam que, desde a expedição do título do Iterpa em favor da Astrul aos dias atuais, vários atos arbitrários, tais como ameaças, intimidações e agressões, têm sido praticados por moradores da comunidade de Lucas diante das tentativas de acesso e uso dos recursos naturais da área em questão pelas famílias quilombolas, colocando em perigo a sua permanência em terras ancestrais (intra e inter-familiares).

7. Nessa perspectiva, importa destacas as diversas tratativas, sem sucesso, para mediação dessa situação conflituosa não somente por servidores do ICMBio, mas, também, de outras esferas governamentais. (...)

10. Dentre os encaminhamentos da reunião, ponderou-se como absolutamente urgente as providências a serem tomadas pelo ICMBio com vistas à desapropriação da área ocupada pela comunidade de Lucas.

11. A partir de então, deu-se origem a uma série de atos de resistência (não aceitação) às ações do ICMBio por parte dos moradores da comunidade de Lucas, potencializando conflitos de diálogo entre esse grupo e a equipe gestora da Resex Ipaú-Anilzinho. (...)" (destaques acrescidos ao original)

Diante desse processo de desapropriação e da perspectiva de pagamento de indenização, pelo ICMBio, à Astrul, iniciaram-se rumores, dentro da comunidade, de que somente receberia pagamento aqueles que permanecessem residindo no local, conforme se denota do depoimento acima colacionado. No mesmo sentido, cite-se:

> "(...) sua experiência na comunidade não lhe trouxe coisas boas, atualmente trabalha com marcenaria e conseguiu construir um pequeno ponto comercial, mas na época em que saiu da comunidade não tinha nada; não chegou a discutir a guarda judicial dos filhos, pois teme a segurança deles; **depois que Ailson faleceu nunca mais foi até a comunidade, pois teve o recado de que quem saiu de lá não poderia mais entrar, sob as ordens de Rogério; que possui uma casa dentro da comunidade, que foi recebida pelo governo (pelo Incra), e não sabe quem está usando agora, não recebe nada em troca; acredita que querem poucas pessoas na comunidade para não terem que dividir a indenização que aguardam em relação à propriedade da terra;** (...)"

Inclusive, mencione-se que algumas pessoas que conseguiram fugir da Comunidade Lucas têm buscado, perante o Judiciário, obter parte da referida indenização.

O discurso utilizado pelos réus, portanto, a respeito da perspectiva de recebimento da indenização apenas por quem permanecer na comunidade, reforça o indicador "manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho".

O quadro delineado ao longo dos fatos suso narrados caracteriza, sem dúvidas, o trabalho forçado, com o domínio extremado dos réus em relação aos membros da Comunidade Lucas, tendo sido demonstrada tão odiosa prática de exploração do labor humano mediante vício de consentimento, comprometendo a livre manifestação de vontade de seus membros.

E não se diga que o fato de ser trabalho (dito) voluntário convalida todo o quadro de abusos cometidos, pois resta patente o **vício da manifestação da vontade dos membros que aderiram ao voluntariado em razão de erro** (acreditavam se tratar de verdadeiro serviço voluntário em

prol da coletividade) **ou de coação** (temor de ser separado da família ou de receber castigos). As vítimas, no caso em comento, são submetidas a **constrangimento moral**, que deforma seu consentimento em razão da constante ameaça de imposição de castigos, inserindo no tipo de trabalho forçado combatido pela OIT (Convenção 29, art. 2º).

Nesse contexto, a coação psicológica, as ameaças e o constrangimento são uma constante no caso em apreço, como artifícios utilizados pelos réus para a realização do trabalho "voluntário" por membros da comunidade, consoante se depreende do vasto arcabouço probatório ora apresentado.

Como cediço, o Estado Democrático de Direito erige a dignidade da pessoa humana e estabelece sua centralidade na ordem jurídica e social, assegurando eficácia jurídica e efetividade real aos direitos fundamentais trabalhistas no âmbito privado. Por essa razão, a Constituição Federal e a Organização Internacional do Trabalho (Constituição de 1919; Declaração da Filadélfia de 1944; Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998; Convenção 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 forçado e outras formas degradantes de trabalho.

O art. 2º da Convenção n. 29 da OIT, de 1930 (aprovada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto n. 41.721, de 25.6.1957), menciona a expressão "trabalho forçado ou obrigatório", Conforme a seguinte disposição:

> "1. Para os fins da presente Convenção, a expressão 'trabalho forçado ou obrigatório' designará todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob ameaça de qualquer penalidade e para o qual ele não se ofereceu de espontânea vontade."

Como se pode notar da redação do art. 2º da Convenção n. 29 da OIT, originariamente, o trabalho escravo era apenas o trabalho forçado em sentido estrito, ou seja, exigido sob ameaça de sanção, com violação da liberdade de vontade. Essa definição ampla foi marcada, desde o início do século passado, pela obrigação de inserir o trabalho forçado como um fenômeno mundial, que não se restringe a determinadas economias, setores econômicos ou modalidades de exploração.

A Convenção sobre abolição do Trabalho Forçado da OIT (n. 105) afirma: *"(...) trabalho forçado jamais pode ser dado para fins de desenvolvimento econômico ou como instrumento de educação política, de discriminação, disciplinamento através do trabalho ou como punição por participar de greves*".

Nessa linha, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, estabelece que "*ninguém será mantido em escravidão ou servidão; a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas*" (art. IV). Além disso, "*toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego*" (art. XXIII, item 1).

O atual estágio dos direitos humanos evoluiu para considerar inserido no conceito de escravidão não apenas o direito de propriedade sobre outrem, mas também o **estado ou condição de um indivíduo sobre o qual o escravizador exerça poder ou controle sobre o escravizado ao ponto de anular a personalidade da vítima, como ocorreu no presente caso**.

Nesse sentido, o exercício dos atributos do direito de propriedade deve ser compreendido como o controle exercido sobre outrem que reduza significativamente sua liberdade individual com intenção de exploração, o que restou sobejamente demonstrado *in casu*.

Por este vértice, faz-se mister perscrutar as distintas camadas da exploração intencionada pelos réus, eis que, não satisfeitos com a manipulação, coação e ameaça de suas vítimas para delas obter força de trabalho, **também se valiam da dominação pela fé que sobre elas exerciam para reverter em benefício próprio todos os valores havidos a título de benefício previdenciário ou assistencial do governo (aposentadorias, seguro-defeso, licença-maternidade etc.). É dizer: o locupletamento dos líderes da seita em detrimento dos trabalhadores se dava de múltiplas formas.** A esse respeito, vale destacar:

> "A presidente da ASSOCIAÇÃO DOS PESCADORES E PESCADORAS DA COMUNIDADE LUCAS, JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, também declarou:
>
> "*que é presidente da Associação desde janeiro de 2022; que houve uma eleição, na qual se candidatou e venceu a eleição; que o nome da Associação é Associação dos Pescadores e Pescadoras da Comunidade Lucas (APCL); que o CNPJ da Associação é 22.354.995-0001-21; que a Associação dos Pescadores e Pescadoras foi constituída no ano de 2014 (...)* ***que os***

benefícios que as pessoas recebem são o seguro-defeso, auxílio-maternidade rural e o auxílio Brasil*; que o município onde é feita essa solicitação é Baião; que o período de defeso é de 01 de novembro a 28 de fevereiro; que os peixes que são pescados lá são tucunaré, branquinha, etc;* ***que cerca de 47, 48 pessoas recebem o seguro-defeso; que não se recorda a data na qual tomou posse na Associação; que, em relação ao salário-maternidade, insere como beneficiária a comunidade pesqueira (...)*** *que o peixe que é pescado na comunidade, uma parte é vendida nos arredores, e outra parte é para consumo próprio; que não apresenta nenhum documento no órgão que comprove a venda dos peixes porque este órgão também não solicita; que vende os peixe, em geral, no km 50; que não precisa fazer cálculo da quantidade de peixe pescada para receber seguro-defeso; que para manutenção do registro de pesca, no Ministério de Pesca, é necessária a informação dos dias nos quais pescaram, quantos peixes pescaram, etc; que essas informações são passadas para a Associação e esta repassa ao Ministério da Pesca; que existe um formulário no site do órgão, que é preenchido pelos representante da Associação quando vão a Nova Tucuruí na data do aniversário de cada um deles; que os integrantes vem porque e um formulário preenchido "na hora"; que os peixes pescados na comunidade também servem para alimentar as pessoas que ficam no bar; que o local onde a documentação fica guardada é na casa em Nova Tucuruí; que nessa casa fica o escritório da Associação (...) que o endereço em Nova Tucurui é Travessa Brigadeiro Haroldo Veloso, 311, Nova Tucurui*".

Por fim, é importante ressaltar que os depoimentos (CÓPIAS ANEXAS) colhidos de pessoas que conviveram na Comunidade e já saíram são uníssonos no sentido de afirmar que o seguro-defeso recebido pelos integrantes da Comunidade é, juntamente com outros benefícios previdenciários e sociais (salário-maternidade para pescadora artesanal, bolsa-família etc.), se não a principal, uma das principais fontes de financiamento do sistema e da manutenção da sociedade de fato existente entre os líderes da Comunidade. Há indícios de que os valores de tais benefícios são recebidos pelos trabalhadores e repassados aos líderes da Comunidade, mediante o falso pacto de que tudo seria utilizado em prol da coletividade, quando na verdade somente eles, os líderes, usufruiriam das regalias adquiridas com os montantes acumulados. Tal prática inclusive já foi objeto de investigação policial que culminou com a prisão de uma das pessoas que supostamente atuaria como gestora do esquema, Sra. ANA CLÁUDIA QUARESMA FERREIRA. Referida senhora foi citada nos depoimentos colhidos como a pessoa que realizava os saques do seguro-defeso de praticamente todos os integrantes da Comunidade Lucas, repassando os valores aos líderes. Consulta realizada na internet permitiram verifica a existência do processo judicial n. 003XXXX-02.2017.4.01.0000 (*habeas corpus*), tendo como paciente a mencionada senhora, ao qual a equipe fiscal não conseguiu ter acesso em

> detalhes por tramitar em segredo de justiça. Tais depoimentos vem ao encontro do que foi verificado pela equipe fiscal no que tange à forma de vida que levavam os líderes da Comunidade."

Deveras, os fatos narrados são de suma gravidade, persistentes, e afetaram a livre determinação, inclusive de crianças e adolescentes, com submissão a condições de trabalho que desvirtuaram o verdadeiro espírito do voluntariado, posto que muitas das narrativas são no sentido de que não havia opção de não realizar o serviço, delineando quadro de coação psicológica que caracteriza o trabalho forçado.

Ora, n*ão* se pode admitir que o conteúdo dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores seja esvaziado com base na suposta fé dos réus em afronta à Constituição Federal e a tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado Brasileiro.

Nesse sentido, impende mencionar que os réus Domingos Sousa dos Santos, Rogério Almeida da Cunha, Jocilene dos Santos Costa, Rafael Brito Sousa e Edilson de Souza França já foram condenados, pela Justiça Federal, pela prática dos crimes tipificados no art. 149 do Código Penal, nos termos delineados na sentença que se encontra em anexo, tendo sido reconhecida a submissão das vítimas a trabalhos forçados. Senão vejamos (fls. 06, 08, 09):

A investigação demonstrou que os réus exerciam dominação física, psicológica e econômica sobre as vítimas, valendo-se de violência, ameaça e severa doutrinação ideológica dos membros da comunidade, com a utilização de viés religioso, fazendo-os acreditar que a cessão gratuita da sua força de trabalho, dos seus bens e dos seus direitos era uma forma de vivência fraterna e de se alcançar algum privilégio espiritual.

Os primeiros trabalhadores foram atraídos pelo anseio de criar uma comunidade fundada na cooperação, solidariedade e divisão igualitária dos bens auferidos e produzidos. O trabalho sem remuneração era, inclusive, institucionalizado, nos termos da ata de constituição da Comunidade Lucas, de 27/05/2015: "*toda renda será revestida para que residem na Comunidade Lucas (...) os próprios moradores (...) caberá a tarefa de trabalhar e desenvolvê-lo e nenhum dos moradores fará retirada de algum valor para si, sendo que será retirado somente para calçados, alimentação, uniforme e remédios dos que trabalham no bar e restaurante e a renda bruta será revestida nos que moram e residem na Comunidade Lucas"* (id. 1016472765 - Pág. 24).

Contudo, os depoimentos prestados, os objetos e os documentos apreendidos (id. 1215049271 - Pág. 1 e ss.) indicam que se desenvolveu uma conjuntura de forte submissão dos membros, ficando a cargo dos líderes da comunidade a utilização, em proveito próprio, da mão de obra e dos benefícios sociais/previdenciários destinados à maioria dos seus membros, bem como o gozo de melhores condições de vida, alimentação e moradia, além da decisão sobre aplicação de punições, tais como castigos físicos, psicológicos, expulsão dos membros etc.

(Imagem: fl. 06 do doc. 21)

Estes textos vieram como imagem, não tem como mexer em nada!

Estes textos vieram como imagem, não tem como mexer em nada!

Necessário ainda salientar a utilização de armas de fogo na comunidade, que para além das atividades próprias de caça e proteção das pessoas lá residentes, integravam o contexto de opressão que sofriam as vítimas, coagidas pelos réus. Transcrevo abaixo trecho do Relatório de Análise da Polícia Judiciária:

> "Considerando que quando da chegada da equipe foi observado que uma pessoa (provavelmente do sexo masculino) "correu" em direção a mata, a equipe adentrou alguns metros em uma trilha. **No retorno desta trilha foi encontrado escondido próximo a uma árvore uma arma de fogo (espingarda de cartucho), alguns arpões de caça e duas espadas de metal.** Destaca-se que no primeiro dia das buscas estes objetos não foram encontrados e algumas das pessoas que residiam no local informaram que não existiam armas. Aliás, mesmo depois da apreensão alguns informaram que nunca tinha visto aquela arma lá, e outros disseram que era normal ter arma de caça na localidade, mas que nunca viram aquela arma na localidade (desconversaram)" (id. 1211089268).

A intimidação exercida pelos réus foi relatada por ex-integrantes da comunidade, como relata :

"(...) que saiu mais ou menos há 07 ou 08 anos; (...) que **conseguiu fugir da Comunidade depois que começou a trabalhar fora da Comunidade** (...); que, por trabalhar no bar, conheceu pessoas e solicitou ajuda de uma dessas pessoas para que providenciasse um carro para o depoente pudesse fugir (...); que ainda passou 03 dias em Tucuruí escondido; **que tinha medo de os líderes resgatarem o depoente de volta** (...) (– id. 1354767747);

(...) Nesse período que eu saí de lá, eu tive que **sair fugido de lá**. O Ailson, com esse conselho que tem lá **– Rogério, Domingos, estava lá o Rafael, eles me colocaram na roda e disseram pra mim dar uma palavra pra eles.** Eu tinha que escolher ou minha família ou eles. Saí de lá não falei nada abaixei minha cabeça (...) quando foi à noite,

> que era para ir pro bar, eu tive que inventar uma doença, de lá peguei as minhas coisas e fui embora"
>
> (Aderson Silva da Conceição – id. 1233135791: 10min42)

Perante o Ministério Público do Estado do Pará, Edilene Lopes de Araújo prestou depoimento em que apresentou as seguintes informações:

> "Que conheceu a comunidade Lucas através do seu marido, que trabalhava no Mesa de bar e foi morar na mesa de bar com **ele porque o marido não podia sair da comunidade**. Que quando entrou para a comunidade, em 2015, foi destacada para trabalhar na cozinha do Mesa de bar. **Que depois de 5 meses foi enviada para morar na zona rural da comunidade por determinação dos líderes por ter se negado a trocar de marido**. Que após 3 meses da ida da depoente para a cidade, afim de trabalhar no mês e de bar, o marido Ari também foi para ficar com ela; porém sem autorização do conselho. **Que na mesma semana o marido foi obrigado a retornar para a área rural, enquanto a depoente foi obrigada a permanecer no Mesa de bar".**
>
> que era para ir pro bar, eu tive que inventar uma doença, de lá peguei as minhas coisas e fui embora"
>
> (– id. 1233135791: 10min42)

Perante o Ministério Público do Estado do Pará, prestou depoimento em que apresentou as seguintes informações:

> "Que conheceu a comunidade Lucas através do seu marido, que trabalhava no Mesa de bar e foi morar na mesa de bar com **ele porque o marido não podia sair da comunidade**. Que quando entrou para a comunidade, em 2015, foi destacada para trabalhar na cozinha do Mesa de bar. **Que depois de 5 meses foi enviada para morar na zona rural da comunidade por determinação dos líderes por ter se negado a trocar de marido**. Que após 3 meses da ida da depoente para a cidade, afim de trabalhar no mês e de bar, o marido Ari também foi para ficar com ela; porém sem autorização do conselho. **Que na mesma semana o marido foi obrigado a retornar para a área rural, enquanto a depoente foi obrigada a permanecer no Mesa de bar".**

(Imagens: fls. 08 e 09 do doc. 21)

Não se olvida da independência entre as instâncias criminal e cível-trabalhista, sendo certo que ao Juízo juslaboral não há obrigatoriedade em observar ou se submeter àquilo decidido em sede criminal. Não obstante, há de se reconhecer a robustez da instrução efetivada no âmbito do processo penal, tendo em vista a severa restrição à liberdade fundamental de locomoção que dele decorre em detrimento do réu. Nesse contexto, postula-se seja considerada a decisão contida (anexo) como elemento adicional apto a comprovar a prática, pelos réus, da submissão dos trabalhadores a condições análogas à escravidão na modalidade trabalhos forçados.

Como se não bastasse, certo é que os réus também submetiam os trabalhadores/moradores da Comunidade Lucas a condições degradantes caracterizadoras do trabalho escravo contemporâneo, conforme se verá a seguir.

B) DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES

Faz-se mister salientar que o presente caso também retrata uma outra situação caracterizadora da chamada escravidão contemporânea, a qual não se identifica apenas com o trabalho forçado ou obrigatório, mas, ainda, com as **condições degradantes** que aos trabalhadores são impostas.

O destaque é pertinente porquanto a associação da expressão "trabalho escravo" somente ao trabalho forçado leva ao grave risco de se tornar pouco sensível aos olhos dos juristas e da sociedade as formas modernas de escravidão, muito mais sutis e simuladas. Esse também é o magistério de José Cláudio Monteiro de Brito Filho(9):

> "Assim, o trabalho em condições análogas à de escravo estará presente sempre que presente qualquer circunstância em que se verifique o trabalho humano em que haja a negação ao principal atributo do ser humano, a dignidade. A mudança, salutar, é compatível com a tendência contemporânea de buscar proteção cada vez mais eficiente para os Direitos Humanos, e é no contexto desse conjunto mínimo de direitos do ser humano que deve ser compreendida. Não aceitar essa mudança, como ainda ocorre, é querer negar que o homem tem sua dignidade ferida no mais alto grau não só quando sua liberdade é cerceada, mas quando sua condição de ser humano é esquecida, como na hipótese do trabalho em condições degradantes. Ora, não há justificativa suficiente para não aceitar que, tanto o trabalho sem liberdade como o em condições degradantes são intoleráveis se impostos a qualquer ser humano. É preciso aceitar que o paradigma para aferição mudou: deixou de ser apenas o trabalho livre passando a ser o trabalho decente."

***In casu,* a redução dos moradores da Comunidade Lucas restou robustamente comprovada no curso da investigação empreendida,**

(9) IN: "Trabalho com redução à condição análoga à de escravo: análise a partir do trabalho decente e de seu fundamento, a dignidade da pessoa humana"; artigo constante da obra "*Trabalho Escravo Contemporâneo* — O Desafio de Superar a Negação", LTr, 2006. p. 137-138.

notadamente na fiscalização realizada no local, conforme detalhado no relatório circunstanciado elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. De acordo com as autoridades fiscais presentes na operação, foram preenchidos os seguintes indicadores que caracterizam as condições degradantes:

i. **instalações sanitárias que não asseguravam utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;**

ii. **alojamentos e moradias sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade e conforto;**

iii. **subdimensionamento de alojamentos e moradias que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;**

iv. **moradia coletiva de famílias;**

v. **trabalhador alojado no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral;**

vi. **local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;**

vii. **trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;**

viii. **inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar os riscos das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores (inexistência do PGR, do PCMSO e do PGRTR; não fornecimento de EPI; inexistência de materiais de primeiros socorros; ausência de exames médicos admissionais e periódicos);**

ix. **agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.**

Nos termos abaixo colacionados:

"**4.3.2. Dos indicadores de submissão dos trabalhadores a condições degradantes**

4.3.2.1. Instalações sanitárias que não asseguravam utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade

Conforme dito acima, os trabalhadores ficavam alojados em três pontos distintos na cidade de Tucuruí, sendo um deles aos fundos da edificação onde funcionava o bar. **Neste alojamento, verificamos que as instalações**

sanitárias disponíveis aos trabalhadores encontravam-se em condições precárias de conservação, limpeza e higiene, não possuíam piso e paredes revestidos de material impermeável e lavável, nem recipiente com tampa para receber papéis usados. Em relação à água que era utilizada para higiene pessoal dos trabalhadores, constatamos que era proveniente de um poço e levada por meio de uma encanação, ao final da qual havia uma torneira que enchia um tonel plástico reutilizado.

Ademais, **os compartimentos destinados aos chuveiros das instalações sanitárias** acima mencionadas apresentavam as mesmas características, ou seja, **além de não serem mantidos em condição de conservação, higiene e limpeza, não possuíam portas, não possuíam piso revestido de material impermeável e lavável, não possuíam suporte para sabonete e toalha, bem como dois dos três chuveiros disponíveis aos trabalhadores não eram dotados de água quente** (o único chuveiro com água quente ficava no quarto de um dos trabalhadores alojados, não estava disponível aos demais, sendo que um dos trabalhadores era portador de deficiência física e, por este motivo, não tinha sequer a possibilidade de acessar o chuveiro quente).



Imagens acima: Interior de dois locais onde os trabalhadores tomavam banho. As condições de conservação, limpeza e higiene eram precárias.

4.3.2.2. Alojamentos e moradias sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade e conforto

Os alojamentos utilizados pelos trabalhadores que atuavam no bar, localizados na cidade de Tucuruí, um aos fundos do próprio estabelecimento, os outros dois nos endereços acima mencionados, não possuíam condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade e conforto.

Os quartos que ficavam aos fundos do bar não tinham boa estrutura, havia escombros de construção e muito lixo nos corredores de acesso

e nas entradas dos quartos, além de uma área aos fundos com uma caixa d'água, onde funcionava uma lavanderia que destinava a água para o terreno baldio logo ao lado, formando lama e atraindo insetos, ratos, baratas e animais peçonhentos. **Alguns quartos não possuíam armários,** ficando os objetos pessoais dos trabalhadores espalhados desordenadamente. **Foi encontrado um beliche (cuja cama superior não tinha proteção lateral nem escada fixa à estrutura) no espaço de passagem (corredor) que dava acesso aos quartos dos fundos do bar. O espaço era contíguo ao local de preparo dos alimentos, onde havia uma pia com diversos objetos em cima e um botijão de gás, acarretando riscos de incêndio e explosão**. Ali pernoitava o empregado (...). **Havia fiação elétrica exposta na maioria dos cômodos, aumentando o risco de incêndio. Também foram encontradas vasilhas plásticas com alimentos armazenados nos armários e guarda-roupas existentes em alguns quartos.**

[imagens no relatório]

Quanto ao alojamento localizado na Avenida A, Quadra 18, n. 02, Jardim América, verificamos a existência de um cercado de tábuas em frente à garagem da edificação, ocupado como dormitório pelo empregado (...). O colchão estava localizado diretamente sobre o chão e tinha a identificação ("...") manuscrita em vermelho. O chão do referido dormitório era de cimento. Havia frestas entre as tábuas que delimitavam o local e espaço aberto entre a parte de cima das tábuas e o telhado metálico, impedindo a devida proteção do local contra intempéries e contra sujidades dos arredores, constituídos de mato, chão de terra e sacos de carvão empilhados. Além disso, havia um cocho do lado de dentro do dormitório, perto do colchão, contendo esterco de animal, fazendo com que o dormitório apresentasse inadequadas condições de conservação, higiene e limpeza.







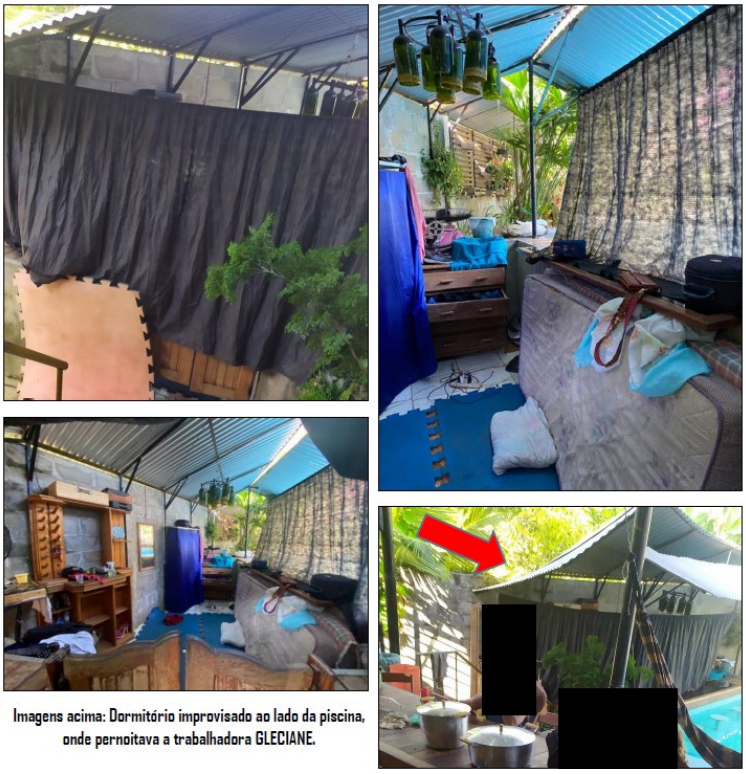






Imagens acima: Local onde pernoitava o trabalhador SAMUEL.

No mesmo endereço havia um dormitório ocupado pela empregada [redacted], cujas paredes eram feitas com cortinas, sem qualquer privacidade. Referida empregada dormia em um colchão disposto sobre o chão do local, que tinha telhado metálico e ficava ao lado da piscina da edificação, margeado em apenas um dos lados pelo muro de divisa da propriedade com a rua.



Imagens acima: Dormitório improvisado ao lado da piscina, onde pernoitava a trabalhadora GLECIANE.

O terceiro alojamento, situado na Rua (...), também não possuía condições adequadas de segurança, vedação, higiene, privacidade e conforto. Após a inspeção dos dormitórios, das instalações sanitárias, do refeitório e do local para lavagem e secagem de roupas lá existentes, foi verificado que as paredes eram de tábuas em sua maioria e apresentavam sujidades, teias de aranha e emaranhados de fios elétricos que acarretavam riscos de choques. Os pisos da maioria desses ambientes eram constituídos de tábuas de madeiras não laváveis e com frestas entre elas, não sendo, portanto, impermeáveis.

[imagens no relatório]

4.3.2.3. Subdimensionamento de alojamentos e moradias que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto

Os alojamentos não possuíam cômodos suficientes para acomodar todos os trabalhadores, sobretudo quando havia necessidade de aumento da mão

de obra, com deslocamento dos mesmos da comunidade para a cidade. **Dessa forma, era comum a divisão de quartos (inclusive por pessoas de sexos diferentes), muitos com dimensões bem pequenas, ou até a improvisação de locais de pernoite, conforme foi descrito no tópico anterior.** Como dito acima, foi encontrado um beliche no cômodo contíguo ao local de preparo dos alimentos no alojamento aos fundos do bar, demonstrando a insuficiência de quartos com capacidade de abrigar todos os empregados de forma confortável.

(...)

4.3.2.4. Moradia coletiva de famílias

As famílias dos trabalhadores dividiam moradia nas casas de alvenaria existentes na sede da Comunidade Lucas, Zona rural de Baião. Havia nove casas enfileiradas, sendo que em uma funcionava a escola. Como as famílias eram compostas de muitas pessoas (maridos com duas ou mais mulheres e uma grande quantidade de crianças), as casas eram habitadas por duas ou mais unidades familiares. Abaixo, fotografias de uma dessas casas, com quatro cômodos internos e um banheiro externo, onde moravam duas famílias (maridos, esposas e filhos).

(...)

A situação também ocorria em relação aos trabalhadores que permaneciam na cidade de Tucuruí, haja vista que os alojamentos, conforme já mencionado, não possuíam separação dos quartos entre homens e mulheres.

Na edificação da(...), foi verificada a ocupação de um cômodo, contendo equipamento de costura, como dormitório de empregados de diferentes sexos, quais sejam, (...), do sexo feminino, e (...), sexo masculino.

Por fim, **quanto ao alojamento da rua (...), verificamos que também existiam dormitórios mistos, utilizados por trabalhadores de sexo oposto e nem sempre pertencentes ao mesmo núcleo familiar. Era o que ocorria em relação aos empregados (...), os quais dividiam quarto do referido alojamento**.

4.3.2.5. Trabalhador alojado no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral

Mais do que trabalhadores de sexos diferentes dividindo o mesmo quarto ou famílias compartilhando uma única casa, havia também empregadores que ficavam alojados no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral.

Conforme foi mencionado no item 3.2.4 supra, a atividade de fabricação de roupas era uma das fontes de manutenção do empreendimento. Havia máquinas tanto na sede da Comunidade na zona rural quanto na casa do líder ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA, onde foram encontradas duas máquinas de costura reta e três overloques, além de farto material de costura e tecidos.

De acordo com as informações colhidas, uma das trabalhadoras que realizavam atividade de costura era justamente a que foi citada no tópico anterior, (...), que compartilhava como local de pernoite com outras duas pessoas o mesmo ambiente onde as roupas eram fabricadas (vide fotografia acima).

4.3.2.6. Local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto

As casas da Comunidade Lucas não possuíam cozinha, todas as refeições eram preparadas no refeitório coletivo existente no local, pelas próprias mulheres que ali ficavam. (...) era uma das pessoas que mais atuavam na cozinha, contudo, outras também faziam a mesma atividade. No primeiro dia de inspeção na Comunidade, encontramos em atividade de cozinheira (...). O serviço consistia no preparo das refeições, sem horário definido e sem qualquer remuneração, à semelhança das demais atividades.

As refeições eram preparadas em fogão a lenha, contudo, o ambiente onde estava instalado não possuía paredes e o piso era de terra batida, situações que facilitavam a entrada de animais e de poeiras e intempéries, podendo contaminar os alimentos. Da mesma forma, não havia no local lavatórios ou instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipulava os alimentos.

Portanto, o local utilizado para preparo das refeições não oferecia as mínimas condições de conservação e higiene exigidas pela legislação trabalhista. O item 31.17.6.7 da NR-31 exige, dentre outras coisas, que os locais para preparo de refeições devem "ser dotados de lavatórios exclusivos para o pessoal que manipula alimentos", "possuir sistema de coleta de lixo" e "ter instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipula alimentos", o que não foi observado durante as inspeções.

3.3.2.7. Trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente

As duas oficinas de fabricação de móveis encontradas, uma na zona rural e outra em um dos alojamentos da cidade, possuíam máquinas e equipamentos com irregularidades que acarretavam situações de riscos graves e iminentes aos trabalhadores, razão pela qual foram interditadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Em síntese, as irregularidades encontradas nos referidos locais foram: **a) ausência de requisitos de segurança nos dispositivos de partida e parada dos motores; b) inexistência de dispositivos de parada de emergência; c) ausência de proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento em transmissões de força e seus componentes móveis; d) ausência de sistemas de segurança em zonas de perigo das máquinas e/ou equipamentos; e) dispositivos de partida, acionamento e parada projetados, selecionados e/ou instalados em desacordo com o estabelecido no item 12.4.1 da NR-12; f) manutenção de comandos de partida ou acionamento de máquinas sem dispositivos que impeçam seu funcionamento automático ao serem energizadas; g) falta de aterramento das instalações, carcaças, invólucros, blindagens ou outras partes condutoras de máquinas e equipamentos.**

(...)

O desempenho dessas atividades expunha os trabalhadores a riscos de acidentes, como perfuração e cortes no manuseio de anzóis e facas, exposição à humidade excessiva, etc. Já os trabalhadores que desempenhavam funções ligadas à marcenaria estavam expostos a cortes, amputações, vibração e ruídos, entre outros no manuseio da motosserra que utilizavam no corte das árvores para confecção dos móveis. Os trabalhadores das atividades secundárias estavam sujeitos a riscos de acidentes como perfuração e corte de dedos e mãos por agulhas e tesouras, corte pelo manuseio de facas e queimaduras no preparo de refeições.

Todos os trabalhadores que atuavam na zona rural ainda estavam expostos ao contato com animais peçonhentos, parasitas, insolação, radiação ionizante e não ionizante, e demais elementos naturais afetos ao trabalho rural.

Além de não terem realizado avaliações para identificar os riscos da sua atividade econômica, os **empregadores também deixaram de fornecer aos trabalhadores os necessários equipamentos de proteção individual**.

(...)

Os empregadores também deixaram de equipar os estabelecimentos fiscalizados com material necessário à prestação de primeiros socorros.

Os riscos acima descritos e, em virtude deles, a possibilidade de ocorrência de acidentes, ensejavam a necessidade de existir, minimamente, produtos antissépticos, como soro fisiológico, água oxigenada e pomadas bactericidas, para a assepsia do ferimento; materiais para curativos, como gaze, ataduras, esparadrapo ou mesmo curativos adesivos prontos, para impedir infecções através ferimentos ou, conforme o caso, estancar o sangue, minimizando sua perda até atendimento médico; talas e ataduras para imobilização, além de luvas cirúrgicas para impedir o contato direto do prestador de socorros com o ferimento.

As diligências de inspeção permitiram constatar também que **nenhum dos trabalhadores havia passado por avaliações médicas admissionais antes de iniciarem as atividades. Da mesma forma, aqueles que trabalhavam há mais de um ano não tinham realizado nenhum exame periódico.**

(...)

4.3.2.9. Retenção parcial ou total do salário

Esta irregularidade caracterizadora de condição degradante de trabalho foi tratada no tópico 3.3.1.5 supra, haja vista que também consta no rol de indicadores de trabalho forçado da Instrução Normativa n. 2/MTP. Portanto, mostra-se desnecessária a repetição da mesma narrativa.

4.3.2.10. Agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho

As práticas que caracterizam os indicadores mencionados neste tópico foram trazidas à baila no item 3.3.1.6 acima, razão pela qual não serão repetidos."

É facilmente perceptível, da leitura dos excertos acima transcritos, **o não cumprimento, pelos réus, de preceitos mínimos atinentes à segurança e saúde no trabalho**, não considerando os integrantes da comunidade sequer como seus empregados, tampouco como seres humanos, na medida em que estes foram **submetidos a condições precárias, a agressões físicas, morais e sexuais, e sem qualquer contraprestação pecuniária**.

Agrava a situação o fato de a exploração ocorrer em local difícil acesso, isolado, e em relação a verdadeiros trabalhadores em situação de vulnerabilidade social. Nesse sentido, imperioso destacar que os líderes da

seita se aproveitavam da fé e da crença dos moradores da Comunidade para manipulá-los e submetê-los a forte pressão psicológica, sempre ameaçando-os e restringindo sua liberdade.

É preciso repisar, por relevante, que os habitantes da Comunidade Lucas venderam todos os seus bens e entregaram os valores auferidos aos líderes/pastores, ficando em situação de vulnerabilidade econômico-financeira. A isso, acrescente-se que muitos dos moradores da Comunidade eram inscritos em benefícios sociais, e **obrigados a entregar todo o valor recebido à cúpula da seita**. Veja-se:

> "(...) que no total vieram umas 150 pessoas da igreja numa caravana; que vieram de barco de Belém para Cametá; que na época **os integrantes da igreja venderam suas casas em Belém e todos os móveis que tinham e entregaram o valor total arrecadado aos Sr. Ailson – Pastor líder e aos demais pastores** (...) que alguns integrantes conseguiram se habilitar para receber aposentadorias e **os cartões já ficavam com os líderes para recebimentos da quantia**; que antes os cartões ficavam com o Ailson e hoje ficam com o Moises, Rogério, Domingos e Wilson, Rafael e Edilson; que sabe da Senhora Maria da Conceição que **já recebe aposentadoria e entrega a quantia integral aos líderes**; **que a Ana Cláudia Quaresma Ferreira e a Jarnayra da Conceição da Mata são as pessoas da comunidade responsáveis pelo cadastramento dos benefícios bolsa família e seguro defeso da pesca; que a Jarnayra acompanha as pessoas até o caixa do banco; que o dinheiro era integralmente entregue aos integrantes da cúpula da liderança** (...)"

> "(...) que as pessoas que recebem seguro defeso, não ficam com o dinheiro; **que o dinheiro fica com os líderes da comunidade, antigamente o sr. Ailson e agora o sr. Rogério**; **que as quantias, anteriormente, eram sacadas pelos próprios líderes no banco, mas de um tempo pra cá, as próprias pessoas sacam e entregam aos líderes; que costumavam fazer cultos, dentro da comunidade, inclusive com julgamentos públicos acerca da conduta dos integrantes; que a pessoa a ser julgada ficava na frente de toda a comunidade, no momento do culto, e era sentenciada na frente de todos**; que chegou a presenciar o julgamento de sua prima, Elissen, em razão de que esta veio à cidade de Tucuruí e se interessou por um rapaz, querendo namorar; que quando o líder Ailson soube, fez o julgamento de sua prima e esta foi condenada a 'ficar sozinha, sem ninguém, até a vinda do Senhor'; que lembra de outro julgamento, do Sr. Eliolan; que não recorda a motivação do julgamento, mas se recorda da sentença, que foi ter a cabeça raspadas e não poder interagir com a comunidade, ficar calado, por tempo indeterminado até autorização (...)"

De outro lado, há também a situação daqueles que nasceram e/ou cresceram na Comunidade, sem a oportunidade de estudar, sendo submetidos a trabalho infanto-juvenil desde tenra idade (o que será melhor abordado no próximo tópico desta exordial), fato este que certamente inviabiliza qualquer perspectiva de vida em ambiente externo à Comunidade, e os coloca em situação de profunda vulnerabilidade. Aliás, nesse sentido se dava o discurso dos líderes religiosos, doutrinando e ensejando o temor daqueles que ousavam se insurgir contra a situação vivenciada:

> "(...) **que as crianças passavam por estudos bíblicos e aprendiam a ler e escrever; que os líderes não deixavam as crianças passar da 4 série do ensino fundamental**"
>
> "(...) **morou na Comunidade São Lucas desde que nasceu até os 13 anos**; que morava na Comunidade com sua mãe, Sra. Hellen; que durante sua vida na comunidade trabalhava para sustentar os outros; **(...) que da sua infância não tem nenhuma memória boa, só memória de trabalho**, de peso; (...) **que só estudou até o segundo ano do ensino fundamental na comunidade; que as aulas não eram constantes; que havia dias que estudava e outros não; que a maioria dos integrantes da comunidade não teve oportunidade de estudar**; (...)"
>
> "(...) **que foi pra comunidade de São Lucas desde quando se entende como criança**; que seus pais voltaram pra cidade e que ficou sozinho na comunidade, trabalhando; que **por volta dos 6 (seis) anos, foi retirado dos seus pais para trabalhar na comunidade**; que seus pais foram trazidos para cidade para trabalhar no Mesa de Bar; (...) que o depoente depois que foi separado dos seus pais, ficou numa casa separada, junto com outras 11 crianças, todos sem os pais; **que sentia falta dos pais, mas que a doutrina dos líderes era de que não se podia ter sentimentos**; (...)"

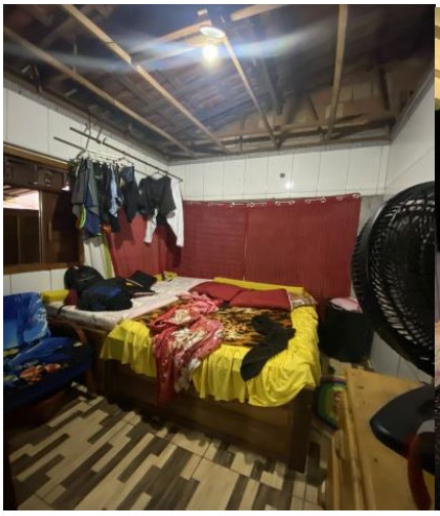
Acrescente-se, ainda, que, enquanto aviltados os membros da comunidade Lucas em seus direitos fundamentais, **bem diferentes eram as circunstâncias em que viviam os líderes da seita.** Segundo o relatório, *verbis*:

> "**Na casa conhecida como mansão, por exemplo, foi possível verificar a existência de piscina, banheira de hidromassagem no quarto que era utilizado pelo líder ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA, armário contendo garrafas de bebidas como uísques, vinhos e espumantes, além de alguns veículos na garagem, como PAJERO SPORT 4X4, ; KIA CERATO SX3 1.6ATNB, ; HP GALLOPER T.CXLLWB, ; LR FREELAN-**

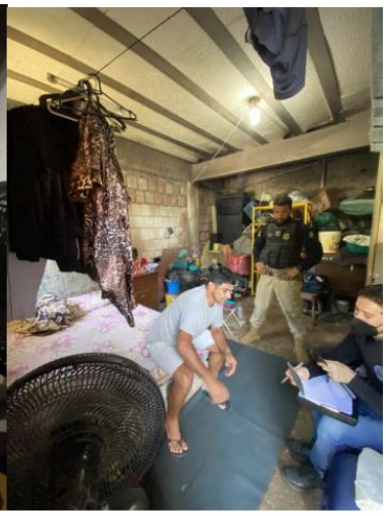
DER 5DR 25L, . Os depoimentos prestados pelas pessoas que conviveram na comunidade informam a existência de outros carros, bem como que todos seriam utilizados em proveito dos líderes.

Outrossim, dentro da área rural a situação era similar, ainda que em menor nível de ostentação. De acordo com informações colhidas, **os líderes ocupavam uma casa de andar, sendo que atualmente no térreo residia o Sr. DOMINGOS SOUSA DOS SANTOS com suas esposas e no andar superior havia morado o Sr. AILSON antes de falecer e também com suas esposas.** Embora não possuísse a mesma estrutura do imóvel que era conhecido como "mansão" na cidade, a edificação era melhor do que aquelas utilizadas como moradias pelos trabalhadores, inclusive porque era comum o compartilhamento da mesma casa por duas ou mais famílias. **Na garagem desta casa de andar onde moravam os líderes foi encontrada uma lancha da marca BAYLINER MARINE, modelo 1600 ZF, com capacidade para seis pessoas.** Tal veículo aquático também foi citado em depoimentos."

No mesmo sentido, o relatório de fiscalização elaborado pelo MPT retrata a discrepância existente entre a situação dos líderes da seita e a dos trabalhadores:



Quarto dos empregados "Mansão



Quarto dos empregados "Mansão







Quarto dos empregados da "Mansão" Carro usado pelos líderes na "Mansão" Carro usado pelos líderes na "Mansão"



Quarto utilizado para costura na "Mansão"



JACUZZI DO QUARTO DOS LÍDERES NA "MANSÃO"



Banheiro do quarto dos líderes na "Mansão"



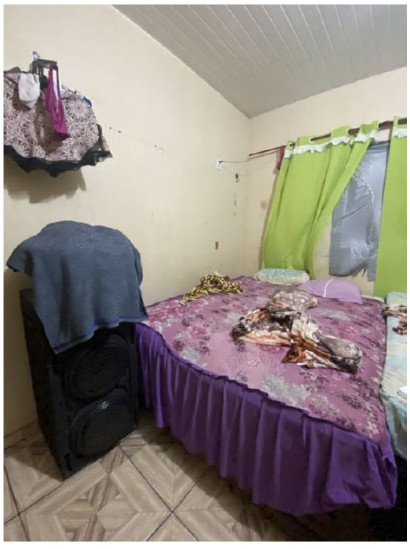
Quarto de empregados na "Mansão"



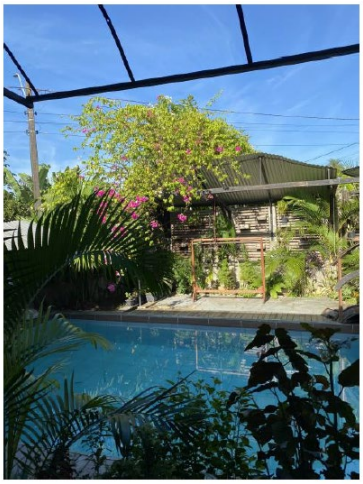
Quarto de empregados na "Mansão"



Quarto de empregados na "Mansão"



Quarto de empregados na "Mansão"



Piscina da "Mansão"



Fachada da Casa do 2.º alojamento dos empregados

Indene de dúvidas, portanto, o locupletamento dos réus, havido a partir da exploração da força de trabalho dos membros da Comunidade Lucas em condições degradantes, sub-humanas, através da prática de ameaças, castigos físicos e morais, violência sexual, e, principalmente, de coação psicológica calcada na fé dessas vítimas.

Ademais, **a ausência de controle estatal e de testemunhas no local favorece a invisibilidade dos obreiros, os quais são colocados em estado subjetivo de conformação que os mantêm subjugados às vontades dos "líderes religiosos".** Essa objetificação, por óbvio, atenta contra as Convenções ns. 29 e 105 da OIT, ratificadas pelo Brasil e com status de supralegalidade no ordenamento jurídico pátrio.

As condições nas quais encontrados os trabalhadores nos termos acima descritos, portanto, ultrapassam situação de mero descumprimento de normas trabalhistas e labor-ambientais para configurar o ilícito de redução dos obreiros a condições degradantes, análogas à escravidão, nos moldes preconizados pelos arts. 23, III, e 24, III, da Instrução Normativa n. 02/2021 do Ministério do Trabalho e Emprego, *verbis*:

> "Art. 23. Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:
>
> I – trabalho forçado;
>
> II – jornada exaustiva;

> **III – condição degradante de trabalho;**
>
> (...)
>
> Art. 24. Para os fins previstos no presente Capítulo:
>
> (...)
>
> **III – condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho**;
>
> (...)" (grifos nossos)

Tal conclusão é corroborada pelo disposto no Anexo II da indigitada Instrução Normativa, que pormenoriza indicadores de submissão de trabalhador à condição análoga a de escravo:

> "ANEXO II INDICADORES DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO
>
> (...)
>
> 2 – São indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante:
>
> **2.1 não disponibilização de água potável, ou disponibilização em condições não higiênicas ou em quantidade insuficiente para consumo do trabalhador no local de trabalho ou de alojamento;**
>
> **2.2 inexistência, nas áreas de vivência, de água limpa para higiene, preparo de alimentos e demais necessidades;**
>
> **2.3 ausência de recipiente para armazenamento adequado de água que assegure a manutenção da potabilidade;**
>
> 2.4 reutilização de recipientes destinados ao armazenamento de produtos tóxicos;
>
> **2.5 inexistência de instalações sanitárias ou instalações sanitárias que não assegurem utilização em condições higiênicas ou com preservação da privacidade;**

2.6 inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, ou alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

2.7 subdimensionamento de alojamento ou moradia que inviabilize sua utilização em condições de segurança, vedação, higiene, privacidade ou conforto;

2.8 trabalhador alojado ou em moradia no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral;

2.9 moradia coletiva de famílias ou o alojamento coletivo de homens e mulheres;

2.10 coabitação de família com terceiro estranho ao núcleo familiar;

2.11 armazenamento de substâncias tóxicas ou inflamáveis nas áreas de vivência;

2.12 ausência de camas com colchões ou de redes nos alojamentos, com o trabalhador pernoitando diretamente sobre piso ou superfície rígida ou em estruturas improvisadas;

2.13 ausência de local adequado para armazenagem ou conservação de alimentos e de refeições;

2.14 ausência de local para preparo de refeições, quando obrigatório, ou local para preparo de refeições sem condições de higiene e conforto;

2.15 ausência de local para tomada de refeições, quando obrigatório, ou local para tomada de refeições sem condições de higiene e conforto;

2.16 trabalhador exposto a situação de risco grave e iminente;

2.17 inexistência de medidas para eliminar ou neutralizar riscos quando a atividade, o meio ambiente ou as condições de trabalho apresentarem riscos graves para a saúde e segurança do trabalhador;

2.18 pagamento de salários fora do prazo legal de forma não eventual;

2.19 retenção parcial ou total do salário;

> 2.20 pagamento de salário condicionado ao término de execução de serviços específicos com duração superior a trinta dias;
>
> 2.21 serviços remunerados com substâncias prejudiciais à saúde;
>
> 2.22 estabelecimento de sistemas remuneratórios que, por adotarem valores irrisórios pelo tempo de trabalho ou por unidade de produção, ou por transferirem ilegalmente os ônus e riscos da atividade econômica para o trabalhador, resultem no pagamento de salário base inferior ao mínimo legal ou remuneração aquém da pactuada;
>
> **2.23 agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho**.
>
> (...)"

Em acréscimo, repise-se terem sido os réus Domingos Sousa dos Santos, Rogério Almeida da Cunha, Jocilene dos Santos Costa, Rafael Brito Sousa e Edilson de Souza França condenados, pela Justiça Federal, pela prática dos crimes tipificados no art. 149 do Código Penal, nos termos delineados na sentença que se encontra em anexo, tendo sido reconhecida a submissão das vítimas a condições degradantes. Senão vejamos (fl. 09):

> Condições degradantes são aquelas extremamente precárias, que não propiciam satisfação das necessidades mínimas de existência, imprescindíveis à vida com dignidade e tratamento do ser humano como pessoa livre, e não como coisa. A condição degradante há de ser aquela que notadamente reduza o trabalhador à condição análoga à de escravo.
>
> As provas reunidas demonstram o trabalho em condições degradantes, confirmando as seguintes, dentre outras:
>
> a) alojamentos não possuíam condições adequadas de segurança, vedação, higiene, privacidade e conforto;
>
> b) os alojamentos não possuíam cômodos suficientes para acomodar todos os trabalhadores;
>
> c) os réus deixaram de implementar ações de segurança e saúde que visassem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho em todas as unidades de produção;
>
> d) as refeições eram preparadas em fogão a lenha, contudo, o ambiente onde estava instalado não possuía paredes e o piso era de terra batida, situações que facilitavam a entrada de animais e de poeiras e intempéries, podendo contaminar os alimentos;
>
> e) insuficiência quantitativa e qualitativa de alimentos (id. 1215049271 - Pág. 1).

Estes textos vieram como imagem, não tem como mexer em nada!

A atuação fiscalizatória do Estado revelou a existência de grande esquema organizado pelos réus, que reduziram diversas pessoas a condições de trabalho análogas à de escravo. O contexto de intimidação a que submetidos os trabalhadores, as precárias condições de trabalho, a ausência de recebimento de salários e de controle de jornadas, diante do conjunto probatório coligido, comprovam a prática do crime previsto no art. 149 do CP.

(Imagens: fl. 09)

Nesse contexto, é patente o ilícito cometido, restando evidenciada a necessidade de responsabilização dos reclamados, o que desde logo se postula.

D) DA SENTENÇA PENAL CONDENATÓRIA

De início, cabe mencionar que a Denúncia Penal realizada pelo Ministério Público Federal no bojo da **Ação Penal 1003228-16.2020.4.01.3907**, pormenoriza, de forma minuciosa, a tipificação da ocorrência do crime de condição análoga à escravidão constante no art. 149 do Código Penal, cujo tipo traz os elementos determinantes nos processos justrabalhistas para fins de caracterização do trabalho escravo, todos inclusive enquadrados como indicadores de submissão de trabalhador à condição análoga a de escravo previstos no Anexo II da Instrução Normativa 02/2021 do MTE.

Na exordial, o órgão do MPF traz todos os detalhes relativos à ocorrência do trabalho forçado, através da exploração da mão de obra dos membros da Comunidade por meio de severa **doutrinação ideológica de viés religioso**, asseverando o convencimento de tais membros de que a cessão gratuita da força de trabalho era uma forma de se viver bem e de se alcançar determinado patamar espiritual.

Além disso, a Denúncia Penal também evidencia toda a caracterização latente da ocorrência da jornada exaustiva e das condições degradantes de trabalho a que os membros da Comunidade Lucas eram submetidos.

Durante a instrução processual, conforme se extrai das Razões Finais, foram vastos os depoimentos de testemunhas narrando as torturas físicas e psicológicas, cabendo aqui mencionar alguns trechos, extraídos do referido documento:

> "(...) JOYCE e IVETE; (...) **se envolviam ativamente apenas para "corrigir" o comportamento das crianças, batendo nas crianças com umas ripas grossas**; que as ripas eram feitas pelos homens líderes; **que já aconteceu**

com a depoente de ser surrada aos 07 anos de idade, o que marcou a depoente; que se recorda de ser levada para o banheiro da casa do líder e lá apanhou com a tal ripa de madeira de ROBERTA, JOYCE, DOMINGOS E AILSON; (...) **tenho ficado só de calcinha**; que ficou com as pernas, bunda e braços roxos, levando muito tempo para saírem as marcas; que já assistiu essas mesmas pessoas baterem em várias crianças pequenas; que nenhuma criança podia brincar; (...) que já presenciou AILSON E DOMINGOS ameaçarem o RHETYCINA de morte, com uma arma pelo fato dele ser homossexual; que após a ameaça bateram muito no rapaz com a mesma ripa; que este fato se deu no refeitório, na frente de todas as demais crianças; que era dito que as surras serviriam de exemplo para os demais; (...) **que não podia pegar fruta das árvores e se descumprisse tal ordem era "carecado**"; **que já viu vários meninos terem suas cabeças raspadas, tais como RHEYTUCINA, RAIMISON E ELI OLAN; que a punição era praticada na frente dos demais integrantes da comunidade**; (...) quando saiu da comunidade ficou com muito medo, que ela acreditava que no mundo exterior seria estuprada, espancada e que não conseguiria sobreviver (...)" *Grifo nosso*

"(...) **Que tinham festas em que o consumo de álcool era estimulado pelo Ailson e depois as pessoas eram punidas pelo comportamento inadequado. Que para as mulheres o castigo era o silêncio**. **Que existia um tribunal**. Que a pessoas acusada era posta em uma cadeira e humilhada por todos. **Que depois a pessoa renascia com outro nome, dado pelo Ailson**. Que aquele que falasse com uma mulher silenciada também era punido. Que a Vanusa foi punida algumas vezes**. Que a Vanusa foi esposa de vários homens e se insurgia em relação a ser obrigada a isso** (...) Que na citada reunião, dentro da casa do Domingos, começaram a humilhar a Vanusa. Que isso se deu porque ela não queria manter relações sexuais com o Max. **Que os líderes a tiraram do Tiago e a ofereceram ao Max sob a alegação de que ele seria homossexual**. **Que o Tiago também fugiu da comunidade e foi punido na época, tendo a cabeça raspada e foi obrigado a fazer trabalhos forçados**. **Que o Domingos convocou o tribunal para julgar a Vanusa em face de ela não manter relações com o Max. Que antes ocorreu outro julgamento para escolher um novo marido para ela. Que o Domingos pediu licença ao Ailson para levar adiante o tribunal e determinou que o Max deveria se masturbar e passar o seu sêmen na boca da Vanusa**. Que isso ocorreu em 2012.**Que Vanusa acabou cedendo a se relacionar com Max para não passar fome.** Que o Domingos foi o maior responsável pelo julgamento da Vanusa. **Que Domingos maltratava crianças que choravam nos cultos batendo com**

um galho de goiabeira e os afundava em um barril com água gelada. Que a depoente questionou o Ailson por isso. Que passou a ser torturada com pouca comida. Que, para torturar a depoente, a chamavam de traíra e colocavam um peixe chamado traíra no seu prato (...) Que a sua filha foi ameaçada de ter a cabeça raspada. **Que rasparam a cabeça do Tiago e do Rhety. Que o Rhety apanhava muito, em especial do Domingos. Que depois teria sido agredido também pelo Rogério. Que já foi agredido com chutes por Domingos e Ailson, tendo sido feito de bola entre os dois** (...)" *Grifo nosso*

"(...) **A gente ficava com a cabeça raspada, ficava, assim, de castigo em algum trabalho (...) Apanhava, ficava de flexão e batiam na gente com uma régua** (...) **(quem determinava?) o Domingo ou, então, a Tia Joyce (...) uma régua de madeira** (...) Uma prima minha há um tempo atrás ficou com a cabeça raspada (...) uma outra também, que não era minha parente, mas também foi (...) **A minha prima também (sofreu a punição de não poder falar com ninguém) (...) permanecer calada (...) não manter contato com ninguém, ficar de cabeça baixa.** (...) Eles diziam que não podia ter sentimento, né? Essas coisas aí que tava crescendo, era pra gente se considerar como irmãos normais, como pessoas normais (não podia chamar de pai e mãe por isso). (...) Tinha medo (de fugir da comunidade), porque eu achei que eles viriam atrás de mim (...) ligaram daqui pra lá, quando tava em Belém, fizeram umas ameaças, mas nunca foram atrás da gente (...) **Tinha que participar sim (das aulas de artes marciais), porque se não participasse iria passar o dia inteiro de castigo ou em algum trabalho (...)** (**Perguntado se viu as primas de cabelo raspado): Sim, isso foi antes de eu sair de lá, alguns meses antes de eu sair de lá, a Thammim (prima que teve o cabelo raspado).**" *Grifo nosso*

"(...) (**Perguntado se as crianças sofriam maus tratos) Sofrem maus tratos físicos, apanham, qualquer coisinha eles apanham**. **Eles não podem tirar um caju (...) se uma criança tirar um caju daquele, ela é torturada e apanha porque não é hora de comer o caju. Só é dado uma alimentação ao dia (...) Aquele pastor Domingos que tá preso castigava muito os meninos. O Rogério castigava muito os meninos. A Joyce castigava muito os meninos também.** (...) **No dia que ela foi presa, a outra menina que ficou no lugar dela lá ficou com o sorriso bem aqui dela ser presa, porque fazia poucos dias que ela tinha castigado o filho dela, deu uma pisa no filho dela que ele ficou todo cagado e botou o moleque pra carregar lenha todo cagado do mato pra lá pra comunidade sem poder ir lá no lago no rio poder se lavar (...)**

Como dito, os trechos acima foram retirados dos depoimentos colhidos na instrução penal, da qual decorreu a sentença condenatória dos Réus, não havendo, assim, qualquer dúvida acerca **das práticas cruéis, violentas e atentatórias ao âmago da dignidade de qualquer ser humano**.

Nesse contexto, com o perdão pela tautologia, mas por ser relevante, destacam-se, ainda, os seguintes excertos da sentença referida:

"**2.2. DO CRIME PREVISTO NO ART. 149 DO CP**

(...)

No presente caso, a acusação imputa aos réus a submissão das vítimas ao trabalho degradante, forçado e a jornadas exaustivas. **A materialidade foi robustamente comprovada. Vejamos.**

Entre 18/5/2022 e 2/7/2022, durante uma ação fiscal realizada pelo Grupo Especial de Fiscalização Móvel -GEFM, foi constatado que 55 trabalhadores, incluindo crianças e adolescentes, foram submetidos a condições similares à de escravidão, envolvendo trabalho forçado, condições degradantes e jornadas exaustivas (conforme o relatório de fiscalização com id . 1215049271). Outras 12 vítimas foram identificadas, mas não faziam mais parte da comunidade. Portanto, foram identificadas nominalmente um total de 67 vítimas (id. 1215049271).

Segundo a análise técnica dos auditores do trabalho, todas as pessoas encontradas em atividade no bar e nos serviços considerados como acessórios ou de apoio apresentavam os elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Ademais, os denunciados exerciam o poder diretivo sobre os trabalhos desenvolvidos.

Sobre a natureza empresarial da atividade, esclarece-se que a Comunidade de Lucas funcionava como uma organização econômica, com interesses definidos e sob o controle de líderes que exerciam notório comando nas atividades dos demais membros, não havendo qualquer característica de associativismo, cooperativismo, trabalho voluntário ou serviço religioso. A natureza empresarial ficou clara para toda a equipe que realizou a inspeção (id. 1215049271 – Pág. 10).

A investigação demonstrou que os réus exerciam dominação física, psicológica e econômica sobre as vítimas, valendo-se de violência, ameaça e severa doutrinação ideológica dos membros da comunidade, com a utilização de viés religioso, fazendo-os acreditar que a cessão gratuita

da sua força de trabalho, dos seus bens e dos seus direitos era uma forma de vivência fraterna e de se alcançar algum privilégio espiritual.

Os primeiros trabalhadores foram atraídos pelo anseio de criar uma comunidade fundada na cooperação, solidariedade e divisão igualitária dos bens auferidos e produzidos. O trabalho sem remuneração era, inclusive, institucionalizado, nos termos da ata de constituição da Comunidade Lucas, de 27.05.2015: "*toda renda será revestida para que residem na Comunidade Lucas (...) os próprios moradores (...) caberá a tarefa de trabalhar e desenvolvê-lo e nenhum dos moradores fará retirada de algum valor para si, sendo que será retirado somente para calçados, alimentação, uniforme e remédios dos que trabalham no bar e restaurante e a renda bruta será revestida nos que moram e residem na Comunidade Lucas"* (id. 1016472765 – Pág. 24).

Contudo, **os depoimentos prestados, os objetos e os documentos apreendidos (id. 1215049271 – Pág. 1 e ss.) indicam que se desenvolveu uma conjuntura de forte submissão dos membros, ficando a cargo dos líderes da comunidade a utilização, em proveito próprio, da mão de obra e dos benefícios sociais/previdenciários destinados à maioria dos seus membros, bem como o gozo de melhores condições de vida, alimentação e moradia, além da decisão sobre aplicação de punições, tais como castigos físicos, psicológicos, expulsão dos membros etc.**

Consta do relatório (id 1215049271 – Pág. 25):

"Os membros da Comunidade, de modo geral, também mostravam respeito aos líderes em decorrência do temor de punição em caso de insubordinação; histórias de castigos e repreensões cruéis contra aqueles que não seguiam as regras impostas puderam ser apuradas em depoimentos de trabalhadores que já haviam deixado o local. **Entre os objetos apreendidos, foram encontradas inscrições em cadernos que mostraram a existência de um tribunal próprio onde os insubordinados eram julgados e sentenciados pelos líderes — tais sentenças incluíam, por exemplo, obrigação de silêncio duradouro e outras punições, como a raspagem da cabeça de mulheres e de crianças. Além disso, instrumentos para castigos físicos, como bastões com a inscrição "Disciplina" e espadas de madeira, também foram objeto de apreensão pela Polícia Federal**".

Sobre o bastão com a inscrição "Disciplina", a colheita probatória demonstrou que era utilizado para aplicar punições aos membros da comunidade que descumprissem as ordens estabelecidas pelos líderes.

A defesa dos réus, acerca deste bastão, afirmou que (id n. 1500999863):

"a régua de madeira escrito "disciplina" é utilizado por um cadeirante que vive na comunidade Lucas, que se chama Antônio Araújo Lima, que confirmou em audiência de maneira inequívoca, sem ser contestado, para que utilizava este instrumento, informando que como é cadeirante, utilizava-se da régua, para pegar objetos que ficavam mais alto, em prateleiras."

Essa versão dos fatos, apesar de corroborada pela testemunha Antônio Araújo Lima em seu depoimento, não é digna de fé. O bastão de disciplinamento não foi encontrado em poder de Antônio Araújo Lima, tendo sido apreendido em residência distinta do seu endereço (Avenida Magalhães Barata, n. 21, Bairro Jardim Colorado, na cidade de Tucuruí).

(...)

Sobre a natureza empresarial das atividades econômicas desempenhadas, a auditora fiscal do trabalho, Vanusa Vidal Zenha, ouvida em juízo como testemunha, declarou:

(...) tecnicamente ficou muito claro que funcionava como uma organização empresarial, era uma empresa que tem objetivos definidos, interesses definidos e controle de determinadas pessoas (....). Segundo depoimento de todas as testemunhas que a gente ouviu, **a alimentação que era escassa, era como uma forma de pagamento, quem não desagradasse os líderes teria alimentação, em que pese fosse escassa, quem não fizesse isso ficaria com fome. Além disso fazia os castigos físicos e a atuação psicológica. A gente viu poucos ligados ainda pela questão religiosa, a gente entendeu que a maioria na verdade hoje (...), as pessoas são muito mais presas por medo do que por questão religiosa** (...). **na comunidade, as mulheres que eu entrevistei, por exemplo, ficavam de cabeça baixa e não respondiam absolutamente nada, você via o medo e o pavor nos olhos delas de responder qualquer coisa**. No bar, segundo as testemunhas, o **tempo para descanso era muito curto** (...). **É consenso de que ninguém recebia os benefícios assistenciais do governo, todo valor é entregue nas mãos dos líderes**. Na minha percepção, obviamente a operação vazou. Quando a gente chegou, as crianças estavam arrumadas como se fosse para uma festa, as mulheres todas de batom, não tinha um adolescente, não tinha um adolescente. As pessoas estavam muito treinadas, as mulheres não falavam (...) teve uma senhora que eu ouvi, que ela conversou comigo o tempo inteiro de cabeça baixa, ela não me respondia nem balançava a cabeça, **eu só via o temor na expressão do corpo dela.".**

Necessário ainda salientar a utilização de armas de fogo na comunidade, que para além das atividades próprias de caça e proteção das pessoas lá residentes, integravam o contexto de opressão que sofriam as vítimas, coagidas pelos réus. Transcrevo abaixo trecho do Relatório de Análise da Polícia Judiciária:

"Considerando que quando da chegada da equipe foi observado que uma pessoa (provavelmente do sexo masculino) "correu" em direção a mata, a equipe adentrou alguns metros em uma trilha. **No retorno desta trilha foi encontrado escondido próximo a uma árvore uma arma de fogo (espingarda de cartucho), alguns arpões de caça e duas espadas de metal.** Destaca-se que no primeiro dia das buscas estes objetos não foram encontrados e algumas das pessoas que residiam no local informaram que não existiam armas. Aliás, mesmo depois da apreensão alguns informaram que nunca tinha visto aquela arma lá, e outros disseram que era normal ter arma de caça na localidade, mas que nunca viram aquela arma na localidade (desconversaram)" (id. 1211089268).

A intimidação exercida pelos réus foi relatada por ex-integrantes da comunidade, como relata Aderson Silva da Conceição:

"(...) que saiu mais ou menos há 07 ou 08 anos; (...) que **conseguiu fugir da Comunidade depois que começou a trabalhar fora da Comunidade** (...); que, por trabalhar no bar, conheceu pessoas e solicitou ajuda de uma dessas pessoas para que providenciasse um carro para o depoente pudesse fugir (...); que ainda passou 03 dias em Tucuruí escondido; **que tinha medo de os líderes resgatarem o depoente de volta** (...) (Wanderclei de Oliveira Costa – id. 1354767747);

(...) Nesse período que eu saí de lá, eu tive que **sair fugido de lá**. O Ailson, com esse conselho que tem lá – **Rogério, Domingos, estava lá o Rafael, eles me colocaram na roda e disseram pra mim dar uma palavra pra eles.** Eu tinha que escolher ou minha família ou eles. Saí de lá não falei nada abaixei minha cabeça (...) quando foi à noite, peguei as minhas coisas e fui embora"

Perante o Ministério Público do Estado do Pará, (...) prestou depoimento em que apresentou as seguintes informações:

"Que conheceu a comunidade Lucas através do seu marido, que trabalhava no Mesa de bar e foi morar na mesa de bar com **ele porque o marido não podia sair da comunidade**. Que quando entrou para a comunidade, em 2015, foi destacada para trabalhar na cozinha do Mesa de bar. **Que depois**

de 5 meses foi enviada para morar na zona rural da comunidade por determinação dos líderes por ter se negado a trocar de marido. Que após 3 meses da ida da depoente para a cidade, afim de trabalhar no mês e de bar, o marido Ari também foi para ficar com ela; porém sem autorização do conselho. **Que na mesma semana o marido foi obrigado a retornar para a área rural, enquanto a depoente foi obrigada a permanecer no Mesa de bar".**

Condições degradantes são aquelas extremamente precárias, que não propiciam satisfação das necessidades mínimas de existência, imprescindíveis à vida com dignidade e tratamento do ser humano como pessoa livre, e não como coisa. A condição degradante há de ser aquela que notadamente reduza o trabalhador à condição análoga à de escravo.

As provas reunidas demonstram o trabalho em condições degradantes, confirmando as seguintes, dentre outras:

a) alojamentos não possuíam condições adequadas de segurança, vedação, higiene, privacidade e conforto;

b) os alojamentos não possuíam cômodos suficientes para acomodar todos os trabalhadores;

c) os réus deixaram de implementar ações de segurança e saúde que visassem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho em todas as unidades de produção;

d) as refeições eram preparadas em fogão a lenha, contudo, o ambiente onde estava instalado não possuía paredes e o piso era de terra batida, situações que facilitavam a entrada de animais e de poeiras e intempéries, podendo contaminar os alimentos;

e) insuficiência quantitativa e qualitativa de alimentos (id. 1215049271 – Pág. 1).

A atuação fiscalizatória do Estado revelou a existência de grande esquema organizado pelos réus, que reduziram diversas pessoas a condições de trabalho análogas à de escravo. **O contexto de intimidação a que submetidos os trabalhadores, as precárias condições de trabalho, a ausência de recebimento de salários e de controle de jornadas, diante do conjunto probatório coligido, comprovam a prática do crime previsto no art. 149 do CP.**

b) Autoria

A despeito de os réus negarem o exercício de qualquer liderança, **a instrução probatória comprovou que os réus eram responsáveis pelo gerenciamento das atividades desenvolvidas nos empreendimentos Nossa Mesa de Bar e da movelaria existente na Comunidade São Lucas.**

Nesse sentido, a testemunha (...) declarou em audiência:

"A gente entendeu que funcionava como uma empresa, em que **o Rogério seria o presidente e abaixo dele três deles eram responsáveis pela área rural, que eram Domingos, Joicilene e José Francisco, e outros quatro eram responsáveis pela área urbana, que seriam o bar, a mercearia, que seriam Edilson, Rafael, Ailton e Maria da Conceição. E uma nona pessoa que seria Janayra, que é responsável pela parte administrativa** (...). apesar de estarem divididos em duas áreas, o Domingos, abaixo do Rogerio, tem uma posição de destaque. **No depoimento de absolutamente todas as testemunhas que ouvimos, a subordinação era em relação a essas pessoas, eram quem distribuíam as tarefas (...) a jornada nem era fiscalizada porque não podia ficar parado, tinha que trabalhar todo o tempo".**

O papel de liderança do réu Domingos Sousa dos Santos remonta aos primeiros momentos da comunidade, pois era pessoa de confiança do fundador da comunidade, Ailson. Consta dos diversos depoimentos prestados e do relatório da investigação realizada, que no estabelecimento Nossa Mesa de Bar, o caixa em dinheiro era controlado pelo falecido Ailson e que toda a movimentação financeira era repassada a Domingos, o qual permanecia na maior parte do tempo na sede da organização na zona rural de Baião (id. 1354749780 – Pág. 1/1215049271 – Pág. 17):

"Que abaixo de Ailson quem mandava era o Domingos; que conheceu Rogério quando este chegou na comunidade, não lembrando a época, mas já haviam construído as casas da comunidade".

O réu Rogério Almeida da Cunha foi apontado como verdadeiro "empregador" dos integrantes da comunidade, usufruindo de bens angariados mediante exploração das vítimas, a exemplo de uma casa conhecida como "mansão", onde foi possível verificar a existência de piscina, banheira de hidromassagem, armário contendo garrafas de bebidas como uísques, vinhos e espumantes, além de alguns veículos na garagem.

Os réus Edilson de Souza França e Rafael Brito Sousa exerciam a supervisão dos trabalhadores que ajudavam na construção dos móveis, bem como exerciam a função de segurança e gerência do bar, o que demonstra a integração das atividades.

A ré Joicilene dos Santos Costa comandava o trabalho das mulheres e crianças internamente na comunidade, conforme se observa do seguinte depoimento:

"**Que suas tarefas eram determinadas pela Joicilene. que o filho mais velho da depoente, Gabriel, aos 5 anos de idade, foi obrigado pela Joicilene a trabalhar carregando lenha e limpando o quintal retirando fezes dos porcos. que por conta do aumento do movimento do restaurante mesa de bar, a depoente foi designada para trabalhar no bar executando diversas tarefas, assando espetinho, executando a limpeza geral e servindo as mesas** (...). Que abaixo do Wilson havia um conselho formado por domingos, Rogério, Joicilene, Aiude, Jesaias e Bruce (...). Que, ao que se sabe, Rafael e Edilson somente passaram a fazer parte da cúpula da comunidade após o falecimento de Ailson.

Que naquele trabalho havia dois adultos que ficavam junto, a Joice e a Ivete; que as duas adultas ficavam apenas para acompanhar o trabalho da depoente e demais meninas que cuidavam das crianças e se envolviam ativamente apenas para corrigir o comportamento das crianças; batendo nas crianças com umas ripas grossas; que as ripas eram feitas pelos homens líderes; que já aconteceu da depoente se surrada aos 7 anos de idade; o que marcou a depoente; que se recorda de ser levado ao banheiro da casa do líder e lá apanhou com a tal ripa de madeira de Roberta, Joyce, Domingos e Ailson".

Ademais, o fato de os réus terem acesso a bens em condições melhores que os demais integrantes da comunidade, a exemplo de uma residência maior, acesso a uma ilha fluvial para lazer, melhor alimentação, entre outras, corroboram as alegações de que os réus eram os líderes e mantinham o funcionamento estratificado da comunidade em benefício próprio.

d) Tipificação

Como se vê, a prova documental e testemunhal, inclusive as declarações dos trabalhadores, vítimas do delito, são indenes no sentido de que os réus submeterem diversos integrantes da Comunidade Lucas a condições análogas à de escravo. Não bastasse, um dos trabalhadores nominalmente identificados pela auditoria do trabalho era menor de idade durante a fiscalização. Portanto, incidiram os réus, livres e conscientemente, na causa de aumento do art. 149, § 2º, I, do Código Penal.

e) Concurso formal de crimes

Em casos de redução à condução análoga com pluralidade de vítimas, a jurisprudência pacífica do Superior Tribunal de Justiça e dos Tribunais Regionais Federais vem se assentando com o reconhecimento da ocorrência de concurso formal, com número de infrações proporcional ao número de vítimas para os fins de critério de exasperação pela norma do art. 70 do Código Penal: *"A existência de mais de uma vítima, no mesmo contexto de fato, implica concurso formal*" (TRF1, AC 200839010003648, Tourinho, j. 26.11.20; STJ, AgRgHC n. 406479, rel. Min. Rogério Schietti Cruz, j. 13.03.18).

(...)" (grifos nossos)

Assim, nos termos relatados alhures, a sentença que se encontra em anexo condenou os réus pelos crimes prescritos nos arts. 149, § 2º, II, 288 do Código Penal, bem como pelo crime tipificado no art. 1º, II, § 4º, II da Lei n. 9.455/97 (à exceção, neste último crime, do réu Edilson de Souza França).

Não se olvida a independência entre as instâncias criminal e cível-trabalhista, sendo certo que ao Juízo juslaboral não há obrigatoriedade em observar ou se submeter àquilo decidido em sede criminal. Não obstante, há de se reconhecer a robustez da instrução efetivada no âmbito do processo penal, tendo em vista a severa restrição à liberdade fundamental de locomoção que dele decorre em detrimento do réu.

Com efeito, há de se destacar que, em termos gerais, no Brasil, há um número relativamente baixo de condenações criminais pelo cometimento do crime do art. 149 do Código Penal, o que acontece, geralmente, porque a prova no âmbito penal atende a requisitos diferentes daqueles necessários para a condenação no âmbito trabalhista. Enquanto para a configuração do crime é necessária a prova do dolo, para o direito do trabalho basta a comprovação da responsabilidade objetiva do empregador/reclamado.

Dessa forma, o número reduzido de condenações criminais, segundo a jurisprudência da Justiça Comum, se dá por ausência de provas que demonstrem o dolo — embora este órgão ministerial discorde, na maioria dos casos (com o devido respeito ao processo penal e aos juízos competentes), com tal argumentação.

Todavia, no caso em tela tem-se clara e límpida ilustração de um processo penal com condenação por cometimento do crime de condição análoga à de escravo com provas robustas e ampla demonstração do dolo praticado pelos Réus, aqui Reclamados.

Assim, mesmo compreendendo a independência entre as duas instâncias, é hialina a responsabilidade dos Reclamados no caso aqui tratado nesta Ação, tendo o Judiciário Trabalhista, assim, todos os elementos para fazer a verdadeira justiça diante de um caso tão brutal, vil, hostil e truculento — tanto para aqueles que sofreram na pele as torturas físicas e psicológicas praticadas, quanto para a sociedade brasileira de forma geral.

6.4. DA OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO INTEGRAL DE CRIANÇAS E ADOLESCENTE E DO RESPEITO À SUA CONDIÇÃO DE PESSOA EM DESENVOLVIMENTO. DA VIOLÊNCIA FÍSICA, EMOCIONAL E PSICOLÓGICA

O trabalho infantil priva crianças e adolescentes de uma infância normal, impedindo-os não apenas de frequentar a escola e estudar normalmente, mas também de desenvolver de maneira saudável todas as suas capacidades e habilidades.

Não é diferente quando crianças e adolescentes são instadas a participar de trabalhos pseudo-voluntários, inclusive em horário noturno, com prejuízo do conteúdo e frequência da escola e sempre com ameaça de imposição de castigos ou restrição. Antes de tudo, o trabalho infantil é uma **grave violação dos direitos humanos e dos direitos e princípios fundamentais no trabalho**, representando uma das **principais antíteses do trabalho decente, razão pela qual a Constituição Federal, em seu art. 227, estabelece que:**

> "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, violência, crueldade e opressão."

De acordo com as Convenções da OIT n. 138 e 182, é considerado trabalho infantil o trabalho realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima de admissão ao emprego/trabalho estabelecida no país.

O termo "trabalho infantil", segundo a OIT, é definido como o trabalho que **priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade**, e que é **prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental**. Ele se refere ao trabalho que é mental, física, social ou moralmente prejudicial para as crianças; interfere na sua escolarização; priva as crianças da oportunidade de frequentarem a escola; obriga as crianças a abandonar a escola prematuramente; ou exige que se combine frequência escolar com trabalho excessivamente longo e pesado(10).

Em complemento ao comando constitucional, o art. 5º do ECA dispõe que 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.

As provas carreadas aos autos, contudo, demonstram um grave quadro de violação ao princípio constitucional da proteção integral e do respeito à condição de pessoas em desenvolvimento quando resta **evidenciada a exploração do trabalho de indivíduos menores de dezoito anos de idade, inclusive em horário noturno, sempre sob a ameaça de — e a efetiva — imposição de castigos.**

No relatório elaborado pela auditoria-fiscal do trabalho consta o seguinte:

> "**3.4. Dos indícios de exploração de mão de obra infantil**
>
> As diligências de inspeção do GEFM permitiram verificar, conforme citado no tópico 3.3.1.6 do presente Relatório, que havia indícios da exploração de trabalho infantil pelos líderes da Comunidade Lucas, embora não tenha sido possível flagrar a referida irregularidade no curso da ação fiscal, fato que impossibilitou a lavratura dos autos de infração correspondentes.
>
> **Depoimentos prestados pelas pessoas que conviveram na Comunidade — inclusive quando menores de idade — e já haviam saído, deram conta de que os trabalhos de caça, pesca, corte de madeira, fabricação de móveis e outros, relacionados direta ou indiretamente com as atividades exploradas pelos empregadores, eram exercidos, na maioria das vezes, por crianças e adolescentes, quase sempre obrigados por meio de**

(10) Disponível em: http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-infantil/WCMS_565163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 05 fev. 2024.

ameaças e agressões praticadas pelas pessoas que lideravam a Comunidade. Abaixo, transcreveremos alguns trechos dos depoimentos colhidos, que seguem integralmente anexados ao final deste Relatório.

(...), cujo depoimento foi colhido no dia 20.05.2022, informou que: *"(...)* ***morou dos 13 aos 34 anos na comunidade****, atualmente tem idade de 39; (...) que* ***começou a trabalhar desde que chegou lá, com pesca, caça, farinha; havia muitas crianças e adolescentes****; (...) que as crianças começam a trabalhar muito cedo*".

(...), menor de 16 anos que prestou depoimento no dia 19.05.2022, declarou: "*(...) que foi pra comunidade de São Lucas desde quando se entende como criança; que seus pais voltaram pra cidade e que ficou sozinho na comunidade, trabalhando;* ***que por volta dos 6 (seis) anos, foi retirado dos seus pais para trabalhar na comunidade****; que seus pais foram trazidos para cidade para trabalhar no Mesa de Bar;* ***que o depoente trabalhava carregando lenha, pescaria e caça (porco, veado, tatu, capivara)****; que os animais eram caçados para consumo da comunidade; que não estudava; (...) que o depoente* ***manuseava espingarda desde criança, para trabalhar com a caça; que aprendeu a atirar na prática, aos 13 anos; que utilizava arma calibre 36 e 20****; que as armas eram entregues na hora de caçar; que as armas ficavam na casa de um integrante da comunidade, chamado Hermon;* ***que a caça era uma obrigação; que se não cumprisse com a obrigação, recebia castigos, dentre eles, ficava dias sem se alimentar, realizar trabalhos sozinhos, sem ajuda de parceiros para ajudar, a exemplo de cavar buracos; que se não fizesse, apanharia dos adultos****".*

(...), ouvido no dia 19.05.2022, declarou: "*que conheceu a seita em 1997 na região de Baião; que a seita fica na chamada Comunidade do Lucas, localizada na gleba Angelim, zona de rural de Baião; que decidiu chegar até a seita porque eram conhecidos por serem bastante violentos e tinha curiosidade; (...)* ***que todos os que residem na comunidade, adolescentes de 10 a 15 pescavam e pescam até hoje; (...) que havia uma média de 15 a 20 adolescentes que pescavam;*** *que os adultos não pescavam; que até hoje funciona assim, os adolescentes pescam e os adultos não; (...) que apenas os adolescentes pescam;* ***que os adolescentes pescam para consumo próprio, mas também saem para vender a pé no KM 50****; (...)*".

(...), que prestou depoimento no dia 20.05.2022, informou que: "*conheceu a comunidade São Lucas em 1999, quando veio de Belém para Tucuruí; (...) que os adolescentes ficavam na caça e pesca;* ***que aos 14 anos já trabalhavam; que acredita que após os 11 anos já começava a pescar; (...)***

que tinham adolescentes que caçavam com armas; que quem ensinou os menores a caçar e pescar foi Domingos".

(...), ouvido no dia 20.05.2022, disse nos seguintes termos: "*que chegou na comunidade São Lucas em 1998, com 14 anos; foi com sua mãe, antes moravam em Belém; (...) que o depoente costumava pescar e caçar para sustentar o povo, que esses trabalhos foram realizados até 2012, quando permaneceu na comunidade rural; (...)* ***que o trabalho de caça e pesca começava a partir das 6h, e que várias vezes chegou em casa às 18h****; que nem sempre tomavam café antes de sair, que não tinham almoço nem água; que não podiam pegar frutas da mata, mesmo com fome;* ***que utilizava facão e machado; que não teve qualquer treinamento; que de início achava que as atividades de caça e pesca seriam uma atividade de esporte até, e que depois com o tempo acabou se tornando algo obrigatório, não poderia recusar, sob pena de sofrer punições***".

(...), cujas declarações foram reduzidas a termo no dia 19.05.2022, informou: "*que conheceu a Comunidade São Lucas por meio do pai dos seus filhos e ex-companheiro, chamado João Luís Paz da Silva; (...) que na época em que foi morar na comunidade tinha 15 anos, ano de 1999; (...) que a depoente engravidou com 15 anos e teve seu primeiro filho aos 16 anos lá mesmo na comunidade; (...) que o segundo filho nasceu dois anos depois, quando a depoente já tinha 17 anos; (...)* ***que os filhos da depoente não tiveram infância, sempre tendo que trabalhar com a pesca, caça, carregar malhadeira, atravessar canoa, carregar lenha; que se as crianças por algum motivo não cumprissem as determinações de trabalho eram castigadas; que os adolescentes manuseavam motosserra, a exemplo do filho mais velho, Álamo, e de Jasper****, que prestou depoimento ontem*".

(...), quando ouvido no dia 20.05.2022, disse: "*que morou na Comunidade São Lucas desde que nasceu até os 13 anos; que morava na Comunidade com sua mãe, Sra. Hellen;* ***que durante sua vida na comunidade trabalhava para sustentar os outros; que trabalhava com trabalho pesado, caça, pesca, cortava lenha, carregar madeira; que da sua infância não tem nenhuma memória boa, só memória de trabalho, de peso****; que sempre trabalhava na comunidade desde que se entendeu como gente; que recorda que sempre trabalhou desde muito; que* ***suas memórias são sempre trabalhando; que não tinha tempo de lazer e brincadeiras na infância; que se as crianças não trabalhassem apanhavam;*** *(...) que chegou a trabalhar com motosserra; que usou faca, foice e machado nas suas atividades; que usou arpão nas atividade de pesca; que usou armas de fogo nas atividade de caça; que o calibre das armas eram de 20, 36, 28 e rife; que só paravam de trabalhar no momento da refeição*".

Mais do que isso, referidos depoentes também informaram que **os líderes da Comunidade possuíam influência em um Cartório do município de Abaetetuba/PA, a ponto de conseguirem adulterar as certidões de nascimento de pessoas menores de idade, trocando nomes e datas de nascimento, tornando-os formalmente maiores**. **Tal prática, segundo os informantes, visava não somente possibilitar aos trabalhadores do sexo masculino desenvolver atividades laborais proibidas para menores de dezoito anos, como principalmente dar uma roupagem legal aos relacionamentos amorosos contraídos com as crianças e adolescentes mulheres, o que denota também a prática de exploração sexual infantil.**

Nas ocasiões em que a equipe fiscal visitou os estabelecimentos para realizar as inspeções, não foi possível identificar menores de idade desenvolvendo atividades laborais — aliás, sequer os maiores estavam trabalhando. Aparentemente, existia uma orientação superior para que eles parassem o que estivessem fazendo sempre que fossem visitados por representantes do Estado, sobretudo órgãos de fiscalização. Outrossim, ainda que tivessem sido encontrados menores — do ponto de vista biológico — trabalhando, talvez não fosse possível identificá-los, dado o ardil utilizado pelos líderes da Comunidade para adulterar os seus documentos.

Cumpre salientar que, não obstante existisse grande quantidade de crianças na sede da Comunidade na zona rural, não foi encontrado qualquer brinquedo (mesmo que feito de madeira, de forma artesanal) ou espaços voltados a brincadeiras (como parque infantil, gangorra, balanço e outros itens possíveis de serem construídos em locais de convivência de pessoas mais humildes e com tantos recursos naturais à disposição), que demonstrassem a mínima preocupação dos adultos com o aspecto lúdico, tão importante para o desenvolvimento das crianças na fase de formação da personalidade.

Em contrapartida, havia um local próximo ao rio que margeava a Comunidade, onde foram encontrados equipamentos de treino feitos basicamente com o uso de pneus, madeiras e cordas, no qual os jovens eram doutrinados em lutas e artes marciais, segundo informações, pelo líder DOMINGOS SOUSA DOS SANTOS, conhecido como "Mestre Du". Tal circunstância, aliada à que foi verificada na Chácara, onde também havia instrumentos de treino e a inscrição em vários pontos do chão com as letras "O", "B", "D" e "C" (OBEDECER), sugerem que as crianças e adolescentes, em vez de brincarem e frequentarem a escola, eram treinadas para lutar e para trabalhar, sempre por meio da imposição física e religiosa." (grifos nossos)

Inclusive no que tange aos tão mencionados castigos impostos aos infantes nas ocasiões em que desobedecessem às ordens dos líderes da seita, **notadamente aquelas relacionadas ao desempenho de atividades laborais**, a sentença proferida pela Justiça Federal condenou os réus Domingos Sousa dos Santos, Rogério Almeida da Cunha, Joicilene dos Santos Costa e Rafael Brito Sousa **pelo crime de tortura**, tipificado no art. 1º, II, da Lei n. 9.455/97.

Causam perplexidade os relatos a respeito da situação daqueles que nasceram e/ou cresceram na Comunidade e, quando crianças e adolescentes, não tinham a oportunidade de estudar. Ou melhor, não apenas não tinham a oportunidade, como, em verdade, **não tinham acesso ao sistema de educação**, já que as poucas aulas que frequentavam eram ministradas em espaço improvisado existente dentro da própria comunidade. Nesse sentido se dava o discurso dos líderes religiosos, doutrinando e ensejando o temor daqueles que ousavam se insurgir contra a situação vivenciada:

> "(...) que as crianças passavam por estudos bíblicos e aprendiam a ler e escrever; **que os líderes não deixavam as crianças passar da 4 série do ensino fundamental**"
>
> "(...) **morou na Comunidade São Lucas desde que nasceu até os 13 anos**; que morava na Comunidade com sua mãe, Sra. Hellen; que durante sua vida na comunidade trabalhava para sustentar os outros; (...) **que só estudou até o segundo ano do ensino fundamental na comunidade; que as aulas não eram constantes; que havia dias que estudava e outros não; que a maioria dos integrantes da comunidade não teve oportunidade de estudar**; (...)" (doc. 11)
>
> "(...) que dentro da comunidade **nunca houve educação de ensino fundamental externa oferecida pelo governo na época em que esteve na comunidade;** que Keli, Lidia, Edilene, **da própria comunidade, lecionava para as crianças;** que acredita que Keli tenha alguma formação em pedagogia; que **a estrutura da escola era improvisada;** que as aulas eram no período da manhã e da tarde; **que as professoras 'passavam o básico', ler e escrever e fazer contas; que acontecia de algumas crianças não terem oportunidade de estudar por conta do trabalho, que os dias de aula eram aleatórios, não sendo todos os dias;** (...)"
>
> "(...) **que sempre existiu uma escola dentro da comunidade, mas que não seguia as diretrizes do governo; que o que era ensinada para as**

crianças é que teriam que aprender a ler e a escrever, que não havia uma preocupação com a evolução educativa das crianças para que não quisessem sair de lá."

"(...) **que foi pra comunidade de São Lucas desde quando se entende como criança**; que seus pais voltaram pra cidade e que ficou sozinho na comunidade, trabalhando; que **por volta dos 6 (seis) anos, foi retirado dos seus pais para trabalhar na comunidade**; que seus pais foram trazidos para cidade para trabalhar no Mesa de Bar; (...) que o depoente depois que foi separado dos seus pais, ficou numa casa separada, junto com outras 11 crianças, todos sem os pais; **que sentia falta dos pais, mas que a doutrina dos líderes era de que não se podia ter sentimentos**; (...)"

Tem-se, ainda:

Depoimento de

que sua vida na comunidade foi muito diferente de quando vivia em Belém; que não tinha muito o que fazer para se distrair, que trabalhava com atividades pequenas, como carregar lenha, carregar água, fazer alguma roça e outras atividades ordenadas pelo Domingos; que trabalhou na farinhada; que o tgrabalho era exercido sob a forma de meação, que os proprietários das terras plantavam a mandioca e chamavam os integrantes da comunidade para efetuar a colheita e preparar a farinha; que o pagamento era feito em sacos de farinha que era levado para a comunidade; que era Domingos quem comandavam as atividades da comunidade;

Depoimento de

que chegou na época tinha 07 anos de idade; que sua infância foi horrível; que estudava quando morava em Belém e depois que chegou na comunidade não podia mais estudar; que não lembra quand montada a escola de Lucas, mas quase nunca frequentou; que logo que chegou já começou a trabalhar; que aprendeu na comunidade que a mulher virtuosa acorda cedo para trabalhar; que capinava, que cuidava de crianças na creche, cuidava da cozinha; que quando os líderes foram presos foi a época que mais trabalhou, pois não tinha muita gente para trabalhar na cozinha; que quando era criança morava com o padrasto, sua mãe e seu irmão; que seu padrasto é ; que ainda está na Comunidade; que que cada um tinha suas tarefas, seja capinar, costurar, cozinhar; que uma das normas era não ficar parada;

Depoimento de

que o trabalho que desenvolvia tinha que cortar lenha de manhã cedo; que começava umas 3h ou 4h da madrugada;

que sempre havia um líder nesse horário para acordar; que começou a fazer esse trabalho com 12, 13 anos; que também nessa idade começou a manusear motosserra; que voltava do corte de lenha umas 10h; que depois disso ia pescar para ter alimentação ou era designado para fazer negociação com o peixe que era pescado para trocar por outros alimentos; que parava apenas pra almoçar, mas pescava virando a noite; que chegou a passar 4 noites pescando e dormindo no barco, na beira do rio; que também era vendendor de peixe; que saia de madrugada com os peixes de bicicleta até o km50 para vender o peixe; que entregava o dinheiro para Domingos; que nunca ficou com dinheiro nenhum; que não havia folga nenhum dia da semana; que o lazer acontecia eventualmente a depender do humor dos líderes; que se não obedecesse as ordens de Ailson baixava o nível, ia pra cadeira, ia ser chamado atenção, ficava sem comer o dia inteiro, apanhava de outro integrante da comunidade e teria que trabalhar em dobro (por exemplo, cortar lenha sozinho) com fome; que os próprios líderes batiam, mas também mandavam alguém bater;

Depoimento de (*omissis*)

Às 14:14h do dia 19 de maio de 2022, compareceu no prédio das Promotorias de Justiça de Tucuruí, o Sr. , brasileiro, solteiro, nascido em 22.05.2005 (16 anos), representado nesta audiência pelo seu tio, Sr. , brasileiro, união estável, residente e domiciliado na Rua , RG , CPF , para prestar depoimento, sob a presidência das Exma. Procuradora do Trabalho e

; que as adolescentes eram abusadas sexualmente pelo líder; que certa vez, ao voltar tarde da pesca, a noite, foi deixar um material de pesca na casa do Sr. Domingos, quando presenciou choros e gritos de meninas, que estavam sendo violentadas sexualmente; que não sabe quem estava praticando a violência, nem quem eram as meninas; que as meninas quando iam crescendo, eram retiradas da casa dos pais e iam morar com o Domingos; que os meninos também eram retirados dos pais, para trabalhar; que desconhece que algum menino tenha sido abusado sexualmente; que nesta casa, onde presenciou os gritos e choros de meninas sendo abusada sexualmente, era compartilhada por Ailson e Domingos;

Depoimento (*omissis*):

Em 28 de setembro de 2022, às 10:55, na sede da Defensoria Pública do Estado – Tucuruí-PA, localizada na Avenida Tancredo Neves, 150, Bairro São Francisco, Tucuruí-PA, perante a Procuradora do Trabalho , dos Auditores do T rabalho **Vanusa Vidal Zenha**, **Otávio Morais**, foi aberta a audiência e apregoada a testemunha. Verificada a presença do depoente, por meio de videoconferência, Sr. , RG SSP-MA , natural de, CPF nº , data de nascimento: .1997, residente na Rua . Aberta a audiência, a testemunha foi advertida e compromissada na forma da lei. A audiência foi gravada. Inquirida, informou: que mora em Imperatriz-MA; que trabalha num hortifruti na função de entregador; que morava na comunidade desde que nasceu; que e filho de ; que seu pai está preso e a mao ainda se encontra vivendo na comunidade; que saiu da Comunidade na

virada de 2016 para 2017 e foi trabalhar na cidade de Tucuruí; que o sr. Ailson mandou o depoente trabalhar na cidade; que foi trabalhar no Mesa de Bar; que trabalhava fazendo espetinho; que começava a trabalhar umas 17h, para começar a acender fogo e preparar os espetinhos; que trabalhava a partir de terça-feira a quarta-feira das 17h às 1h30; que às quinta-feiras trabalhava das 17h às 2h; que sexta e sábado o horário era das 17h até as 4h; que domingo era das 17h à 1h; que não usufruía de intervalo; que não recebia nenhuma remuneração pelo trabalho que desempenhava no Bar; que as principais funções do bar era garçom, segurança, dançarino, serviços gerais, mais uma pessoa para o espetinho; que a cozinha funcionava um tempo e depois passou a funcionar uma lanchonete, do próprio bar, para vender lanches; que Ailson era o responsável pelo Caixa; que Ailson era o dono do bar; que não sabe informar o que acontecia no banheiro feminino porque não ficava muito perto; que não sabe informar porque só entrava no bar para pegar os espetinhos; que ninguém recebia pagamento pelo trabalho desempenhado no bar; que tem a informação de que até hoje ninguém recebe pelos serviços prestados no bar; que Ailson usava as pessoas como laranja dele; que as pessoas sofrem pressão psicológica, através da religião; que eles diziam que se as pessoas fizessem alguma coisa diferente do que o Ailson queria elas iam pro inferno, seriam chamadas atenção; que as pessoas não podem denunciar às autoridades porque elas estão pressionadas psicologicamente pelo líder; que na época que esteve na Comunidade acredita que seu nome estava inscrito como pescador; que nunca recebeu seguro-defeso e acredita que, por isso, não conseguiu receber o auxílio-emergencial; que Ailson era quem comandava esse esquema

de pegar o dinheiro que as pessoas recebiam; que sabe dizer que o dinheiro dos outros integrantes da comunidade iam para Ailson; que residiu na casa de Nova Tucuruí; que pescava pra se alimentar; que pelo que se recorda o defeso começa em outubro ou novembro; que antes de ir para o bar residia na Comunidade Lucas; que na Comunidade trabalhava com tudo, como por exemplo, pesca, corte de lenha, limpeza das estradas de acesso, saía para buscar mantimentos na estrada, cuidava da criação de porco; que os outros integrantes também trabalhavam, exceto quem comandava na época, principalmente Ailson, que era o cabeça; que se não trabalhasse era considerado uma pessoa preguiçosa, rebelde; que uma vez recebeu uma sentença porque fez algo errado; que, na ocasião, Ailson mandou ele subir numa casa grande, de andar, aonde Ailson perguntou se ele preferia limpar o quintal de cerca

de 1km ou ficar careca ou pelado; que na época tinha 16 anos; que em outras 2 ocasiões ficou careca; que conhece muita gente que recebeu punição; que o cabelo era cortado com a máquina; que já viu gente reclamando dessa atitude, mas que era pior porque passavam prestobarba na cabeça; que praticamente fugiu da Comunidade; que, depois que saiu da Comunidade, teve problema de depressão; que chegou a conversar com os pais antes de fugir do local; que sua mãe cuida das crianças da Comunidade e o pai era o chefe da segurança do bar; que o trabalho era tipo por equipe; que as mulheres faziam serviços gerais, como lavar roupa, ficar na cozinha, limpeza de quintal; que começou a trabalhar desde os 4, 5 anos; que todos que estão na Comunidade e nasceram la começaram a trabalhar nessa idade; que acredita que foi levado para trabalhar no bar porque não se metia em confusão e conseguia obedecer mais as ordens; que acredita que as pessoas são selecionadas para trabalhar no bar pela confiança; que a

conseguia obedecer mais as ordens; que acredita que as pessoas são selecionadas para trabalhar no bar pela confiança; que a casa de Nova Tucuri é uma casa de apoio; que havia ainda a casa do Buriti (Jardim América); que na casa do Buriti quem ficavam era Ailson e as pessoas consideradas mais importantes; que era proibido de namorar na Comunidade; que as mulheres da Comunidade eram casadas; que depois que saiu de lá soube que aconteceram coisas estranhas, como por exemplo, a menina casar ainda na menoridade Nada mais foi dito ou perguntado; que as crianças eram obrigadas a fazer exercício (alongamento, por exemplo); que que só foi saber o que era dinheiro depois que saiu da Comunidade; que acredita que perdeu muito tempo na Comunidade e que poderia ter uma formação melhor; que na época as principais fontes de renda da Comunidade eram a marcenaria, o Bar e o dinheiro da pesca; que o pai do depoente era marceneiro; que os móveis que eram feitos era pra vender; que o dinheiro dos móveis não era muito e era utilizado pra comprar mantimentos; que o dinheiro em maior quantidade era da Associação; que estudava na Comunidade; que os professores eram da própria Comunidade mesmo; que os líderes da Comunidade diziam que o que eles faziam ali era pra Comunidade e pra Deus; que o depoente não gostava muito de ficar lendo a bíblia muito tempo, mas que não era muito ligado como outros integrantes; que mesmo na época que estava lá entendia que o que acontecia ali não era de Deus; que o depoente prefere não falar sobre a questão da liderança religiosa, mas que Ailson tinha um papel de líder religioso; que tem 2 irmãos, mas perdeu contato com eles; que seus irmãos são Diego e Elyshai; que não tem contato com seus pais porque o pai encontra-se preso e a mãe fica presa na Comunidade

Resta comprovado, portanto, o prejuízo do acesso à educação pelas crianças e pelos adolescentes para que fosse feita a realização de trabalhos impostos pelos réus, sempre sob as ordens e pressão psicológica dos líderes da Comunidade, em gravame ao 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 no art. 15 do ECA, e no art. 227 da CF/88.

Ainda que os infantes estivessem em situação de aprendizagem ou de trabalho protegido, o que não é o caso retratado nos presentes autos, haveria ofensa ao princípio da proteção integral decorrente do descumprimento do disposto no art. 63, I c/c art. 67, IV do ECA, segundo o qual, mesmo quando submetido à formação técnico-profissional, o adolescente terá garantido seu direito de acesso e frequência obrigatória ao ensino regular, bem como a vedação de participação em horários e locais que não permitam a frequência à escola, com respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

Veja-se que tal fato inviabiliza completamente qualquer perspectiva de vida em ambiente externo à Comunidade, colocando as vítimas em situação de profunda vulnerabilidade. **Trata-se de prática que gera repercussões ao longo de toda a vida do sujeito, no que se denomina de "tríplice prejuízo"**: na infância, são subtraídas as oportunidades de participação em atividades lúdicas e de formação profissional; na vida adulta, restringem-se as oportunidades de trabalho, dada a falta de qualificação profissional, o que resulta na ativação preponderantemente em trabalhos informais, com exclusão do sistema de previdência; na velhice, tem-se por resultado a falta de condições dignas de sobrevivência, além da convivência com os agravos à saúde decorrentes do trabalho precoce.

É de bom alvitre, inclusive, ressaltar o depoimento do sr. Rhusai Peixoto França (último depoimento acima colacionado), no qual ele afirma que a primeira vez na vida na qual viu dinheiro foi apenas quando conseguiu fugir da Comunidade.

Assim, além da existência por si só do trabalho infantil, caracterizado não apenas pelos critérios imperativos legais de sua proibição, a Comunidade praticava atos vis, recheados de tortura, não remuneração, lavagem cerebral, imposição do não aprendizado educacional e cultural às crianças e aos adolescentes, que viriam a acarretar na dificuldade posterior de estas crianças e adolescentes virem desejar sair da Comunidade, por receio de se depararem com uma vida e uma realidade sobre a qual não tinham o menor conhecimento.

Além disso, é de suma importância também deixar registrado que, além dos abusos psicológicos e físicos sofridos pelas crianças e adolescentes, há também que se considerar os fatos sob uma perspectiva de gênero, uma vez que o arcabouço probatório é bastante robusto no sentido de que **as**

meninas, ainda no final de sua infância e no início da sua adolescência, eram utilizadas pelos líderes religiosos para fins sexuais, não apenas como mote para realização de seus desejos mais instintivos, mas também, paralelamente, como forma de se buscar mais recursos financeiros, já que a iniciação sexual das meninas se dava para fins de reprodução e recolhimento, pelos líderes, do salário maternidade a que tinham direito essas meninas.

Sobre este aspecto, há de se ressaltar que os detalhes acerca da locupletação do salário maternidade recebido pelas meninas e mulheres da Comunidade será melhor descrito no tópico seguinte, dada a inquestionável violência sob a perspectiva de gênero perpetrada na Comunidade.

No ensejo, colaciona-se alguns trechos de depoimentos obtidos:

Recorte do depoimento (*omissis*):

fotos. Inquirida, informou: que possui 19 anos; que está sem trabalhar; que reside com sua mão, ; que o seu pai não reside em sua casa, cujo nome é ; que seu pai reside em Belém; que nasceu na Comunidade São Lucas, no município de Baião; que não sabe informar há quanto tempo sua mãe estava lá antes de seu nascimento; que ficou la até mais ou menos 13 ou 14 anos; que a fotos mostradas pela primeira vez (**anexo 01**) eram instrumentos utilizados para treinamento e para correção; que esse treinamento era realizado para proteger as pessoas dentro da Comunidade; que era um treinamento para matar; que começou esse treinamento com mais ou menos 4 ou 5 anos; que caso fizesse algo errado o instrumento era utilizado como corretivo; que já chegou

(...)

tinha oficina; que na casa de Nova [illegible] tinham que limpar a piscina do Casarão, o jardim; que sabe informar que tinham meninas menores de idade que tinham relações sexuais com alguns homens; que uma delas era a [redacted], que teve relação sexual com [redacted] que não sabe se [redacted] engravidou de [redacted] que o [redacted] escolhia as "melhores" meninas; que [redacted] engravidou [redacted] com 16 anos; que conhece [redacted] e se não se engana ela tem 15 ou 16 anos; que acha que ela nasceu lá também; que ela fica na Comunidade e não sabe se ela se relaciona com algum dos homens; que os líderes diziam que as meninas iam para os meninos, mas que na verdade as que os líderes achavam mais bonita, ficavam com eles; que os meninos que não eram líderes não tinham direito a nenhuma mulher; que tem 2 cicatrizes no corpo ocasionada pelas punições; que a escola, na verdade, nunca teve; que as aulas aconteciam, por

(...)

[illegible] não ficava com ela; que tem conhecimento sobre falsificação de identidade, com troca de data de nascimento; que um dos casos é [redacted], que hoje e [redacted]; que outro caso é a Valéria, que é a [redacted] que esses nomes foram trocados porque elas eram menores de idade; que as duas se relacionavam com Ailson; que Abiud foi ao Cartório fazer a falsificação do documento de [redacted] porque é casado com a mãe dela; que hoje [redacted] e [redacted] tem entre 20 e 22 anos, mas no RG vai constar uma idade maior; que o padrasto da [redacted] é o Rogério

Recorte do depoimento de (*omissis*):

A testemunha foi devidamente advertida e compromissada na forma da lei, respondeu aos questionamentos do Ministério Público do Trabalho que: conheceu a comunidade São Lucas em 1999, quando veio de Belém para Tucuruí; que veio com sua primeira esposa [redacted] e um enteado [redacted] (17 à época); que [redacted] é pai de [redacted]; que em Belém essa mesma comunidade se chamava Peniel; que era uma igreja evangélica; que o Pastor da igreja evangélica Peniel era o líder Ailson Silva da Silva; que havia na época outros pastores também, de nomes Domingos de Sousa dos Santos, Wilson da Silva Júnior e Moisés Lima de Sousa; que no total vieram umas 150 pessoas da igreja numa caravana; que vieram de barco de Belém para Cametá; que na época os integrantes da igreja venderam suas casas em Belém e todos os móveis que tinham e entregaram o valor total arrecadado aos Sr. Ailson – Pastor líder e aos demais pastores; que a ideia da comunidade era comprar a fazenda do Duguinai; que quando a caravana saiu de Belém para Tucuruí já tinha pago uma parte do valor da fazenda; que do dinheiro arrecadado com as vendas das casas os integrantes da comunidade foi arrecadado cerca de 40 por cento do valor da fazenda; que a compra da parte da fazenda ocorreu em 1998; que o valor arrecadado serviu também para custear o transporte de Belém para Cametá; que após chegarem na fazenda viram que não havia água, mas ainda assim ficaram por 03 (três) meses; que essa compra da parte da fazenda foi feita

(...)

Ailson e o alertou que era crime fazer aquilo com crianças; que soube de casos de abusos sexuais de menores de 12 ou 13 anos; que [redacted] foi uma menor que foi entregue ao Ailson para ser esposa aos 13 anos pelo padrasto Rogério e pela mãe [redacted] (considerados lideres hoje na comunidade); que o nome dela foi alterado no cartório para [redacted]; que era uma prática comum na comunidade fazerem essas alterações no cartório de Abaetetuba para que as meninas passassem a ser consideradas maiores de idade; que houve outro caso semelhante, o menino [redacted] foi registrado como [redacted] e alteraram a idade para que ele pudesse trabalhar como dançarino no mesa de bar; que o [redacted] é filho [redacted]; que o Ailson fez a troca de documentos até do próprio filho para que pudesse já ir ao bar para dançar; que as alterações no cartório eram sempre feitas pela Ana Quaresma; que o Ailson tinha um papo tão bom que convencia as pessoas, até mesmo autoridades; que em 2013 o

Como se não bastasse o vilipêndio dos direitos à liberdade de opinião e expressão, de brincar, de praticar esportes, de se divertir e se ser propriamente criança, conforme previsto no art. 16, II e IV, do ECA; e à inviolabilidade da integridade física, psíquica e moral da criança e do adolescente (art. 17 do ECA), **meninas e adolescentes do gênero feminino eram**

abusadas sexualmente, sem o menor pudor pelos líderes religiosos, com o conhecimento geral de todos os membros da Comunidade.

Com efeito, a criança e o adolescente têm o direito de ser educados e cuidados sem o uso de castigo físico ou de tratamento cruel ou degradante como formas de correção, disciplina, educação ou qualquer outro pretexto, pelos pais, pelos integrantes da família ampliada, pelos responsáveis, pelos agentes públicos executores de medidas socioeducativas ou por qualquer pessoa encarregada de cuidar deles, tratá-los, educá-los ou protegê-los (Art. 18-A do ECA).

Cumpre frisar, por outro lado, que, no caso em testilha, a prática de separar as famílias e os pais dos filhos viola o direito da criança e do adolescente ser criado e educado no seio de sua família (art. 19 do ECA). Sobre esse fato, dada sua importância, também será tratado no tópico abaixo, principalmente porque, como se infere dos depoimentos colhidos, as meninas e mulheres eram vistas, nada mais, nada menos, como **meros objetos de reprodução para locupletamento financeiro** (*in casu*, o salário maternidade), de realização de trabalhos domésticos e de prêmios para integrantes homens que servissem de forma mais obediente aos líderes.

6.4. DAS PROVAS COLHIDAS E DA NECESSIDADE DO JULGAMENTO SOB A PERSPECTIVA DE GÊNERO. PORTARIA CNJ N. 27/2021

A análise do caso versado nos presentes autos perpassa, obrigatoriamente, pela necessidade de adoção de uma perspectiva de gênero sobre os fatos e provas identificados, nos moldes preconizados pelo Protocolo de Julgamento sob a Perspectiva de Gênero editado pelo CNJ (Portaria CNG n. 27/2021).

Nesse sentido, deve-se questionar, aprioristicamente, se é possível que desigualdades estruturais tenham algum papel relevante na controvérsia trazida à baila. Vejamos.

6.4.1. DA DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO NA COMUNIDADE

Consoante acima exposto, trata-se de situação que retrata a submissão de dezenas de trabalhadores ao regime de escravidão contemporânea, nas modalidades de trabalhos forçados e de condições degradantes, decorrente, principalmente, da prática de violência física e sexual, coação psicológica, moral e religiosa das vítimas, de maneira a aviltar sua autodeterminação.

Embora em um primeiro momento possa parecer tratar-se de situação neutra em gênero, não se pode deixar de considerar a constatação, pela equipe de fiscalização, de que a dinâmica das atividades desenvolvidas pela sociedade de fato envolvia atividades-meio — tais como preparo de refeições e cuidados com as crianças — sem as quais não seria possível o desempenho de serviços que efetivamente proporcionassem o locupletamento dos exploradores, ora réus. *Verbis* (grifos acrescidos)*:*

> "A equipe de fiscalização também constatou a **existência de diversas atividades consideradas "de meio", as quais, embora realizadas sem o objetivo de renda, eram essenciais à manutenção do núcleo produtivo da sociedade de fato, principalmente para o funcionamento do bar. Uma destas atividades, desenvolvida por mulheres, consistia em cuidar das dezenas filhos e filhas das trabalhadoras em atividade no Nossa Mesa de Bar**, como dançarinas, atendentes e cozinheiras. **As mães deixavam seus filhos na sede da Comunidade Lucas**, localizada na zonal rural do município vizinho de Baião, **sob cuidados de mulheres que nem sempre faziam parte do núcleo familiar. Tais funções não eram remuneradas e ocorriam durante todo o período que as mães permaneciam em serviço, geralmente de uma semana a quinze dias.** A presidente da ASSOCIAÇÃO DOS PESCADORES E PESCADORAS DA COMUNIDADE LUCAS, JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, a respeito desta atividade, assim declarou em seu depoimento:
>
> "***que todos os adultos da comunidade trabalham no bar; que apenas os que querem trabalham no bar; que, entretanto, todos que trabalham no bar, também trabalham na comunidade (...) que para as mães que trabalham no bar, outros integrantes cuidam de seus filhos lá na comunidade".***
>
> Portanto, tratava-se de atividade relacionada à dinâmica da atividade principal (e não mera atividade doméstica), sem a qual as trabalhadoras não teriam como executar suas tarefas.
>
> Por fim, **cite-se como outra atividade-meio o preparo de refeições**. Como casas da Comunidade Lucas não possuíam cozinha, todas as refeições eram preparadas no refeitório do local. **Os trabalhadores informaram que MARIA HELENA PANTOJA PINHEIRO era uma das pessoas que mais atuavam na cozinha; no dia da inspeção, estava em atividade na cozinha GLEICIANE DA SILVA CUNHA. O serviço consistia no preparo das refeições em fogão a lenha, sem horário definido e sem**

> **qualquer remuneração, à semelhança das demais atividades. Os alojamentos da cidade de Tucuruí também tinham cozinheiras; foi possível apurar que (...) atuava como cozinheira no local** conhecido como "a paje", onde alguns trabalhadores estavam alojados e onde residia o líder ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA."

Do excerto transcrito, denota-se que as ditas "atividades-meio" correspondiam a atividades *a priori* domésticas, sendo todas elas realizadas por mulheres: sem remuneração, sem jornada de trabalho, sem qualquer direito trabalhista a elas garantido.

É facilmente perceptível a assimetria de papeis e poderes que se manifesta no caso vertente quando se compara as condições em que viviam os líderes religiosos em detrimento dos demais habitantes da Comunidade Lucas (leia-se: os trabalhadores).

Essa desigualdade, consoante já robustamente demonstrado, deflui da forte manipulação e coação física e psicológica exercida "em nome da fé" e da "vontade de Deus" em face das dezenas de trabalhadores explorados, em um ambiente isolado e sem a presença do Estado, que perpetuava o sentimento e a ideia de subserviência aos "pastores" e suas pessoas de confiança.

Nesse contexto, impende destacar que **a estrutura social forjada pelos líderes religiosos na Comunidade funda-se em sólidos pilares patriarcalistas**, em que, para além da existência de uma hierarquia entre os líderes e os demais participantes da seita, também **existe uma hierarquia entre os gêneros masculino e feminino**. Ilustrativamente, cite-se trecho de depoimento colhido na fiscalização *in loco*:

> "(...) **que as meninas crianças também trabalhavam cuidando de outras crianças menores, cozinhando, limpando; que havia definição de tarefas para meninos e meninas**; (...)"

Em acréscimo, veja-se as seguintes imagens extraídas do relatório de fiscalização elaborado pela auditoria fiscal:

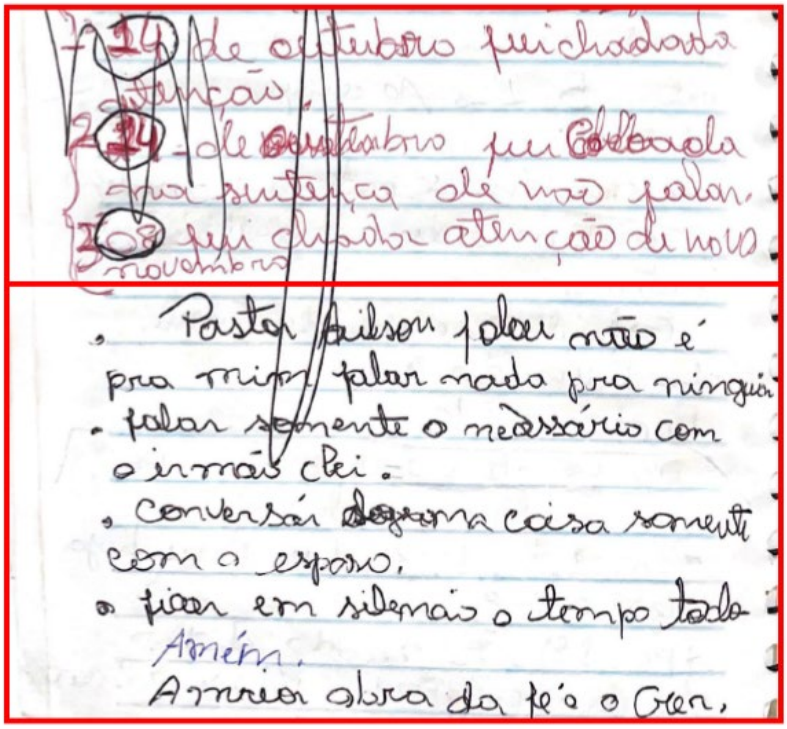


Imagem: Em um dos cadernos apreendidos e anexados a este Relatório (CADERNO 1, PAG. 39), uma pessoa do sexo feminino escreveu o seguinte: "14 de outubro fui chamada atenção; 24 de outubro fui colocada na sentença de não falar; 08 novembro fui chamada atenção de novo". Logo abaixo, na mesma página, está escrito: "Pastor Ailson falou não é para mim falar nada para ninguém. Falar somente o necessário com irmão Clei. Conversar alguma coisa somente com o esposo. Ficar em silêncio o tempo todo".

3.3.1.6. Da manipulação das pessoas por meio da religião e das supostas práticas abusivas e delituosas na Comunidade

Os líderes da Comunidade Lucas também faziam forte pressão de cunho religioso, inclusive a citação frequente de textos bíblicos para justificar a severidade das punições e coagir os trabalhadores a continuarem o trabalho abnegado (**trabalho forçado**), assim como garantir uma espécie de voto de silêncio perante a sociedade. A interpretação de escrituras bíblicas também era o verniz para acobertar práticas de **poligamia** (havia homens com até oito esposas), **homofobia**, **trabalho infantil**, **retirada do poder familiar**, **exploração sexual e violência contra mulheres, adolescentes e crianças**, **incentivo das mulheres à procriação como forma de manter abundância da mão de obra e de obter acesso a benefícios sociais (auxílio-maternidade, bolsa família etc.)**.

Abaixo, seguem excertos extraídos do caderno de reuniões da Comunidade Lucas (CADERNO 2 – CÓPIA ANEXA), e sua correlação com os depoimentos colhidos no curso da operação, demonstrando a ocorrência das referidas práticas na Comunidade.

DO TRABALHO INFANTIL

Depoimento de

que nasceu na comunidade Lucas; que a infância foi muito difícil, que desde 06 anos de idade começou a cuidar de crianças menores, que até recém nascidos eram cuidados por ela, pelas suas irmãs e por outras crianças acima de 06 anos de idade; que cuidava das crianças menores para os pais trabalharem na comunidade; que esse trabalho era desenvolvido dentro de uma casinha de madeira que chamavam de creche; que o trabalho começava logo ao acordar, às 06 horas da manhã; que ficava até a noite, esperando até a última mãe chegar para buscar; que não tem memória de sua infância antes dos seis anos de idade, quando começou a trabalhar na creche; que naquele trabalho havia dois adultos que ficavam junto, a JOYCE e IVETE; que as duas adultas ficavam apenas para acompanhar o trabalho da depoente e demais meninas que cuidavam das crianças e se envolviam ativamente apenas para "corrigir" o comportamento das crianças, batendo nas crianças com umas ripas grossas; que as ripas eram feitas pelos homens líderes;

TRANSCRIÇÕES DE TRECHOS DO CADERNO DE REUNIÕES DA COMUNIDADE LUCAS

(correlação com depoimentos prestados)

Trata-se de um caderno onde são registradas as falas dos líderes durante as reuniões realizadas na Comunidade de Lucas. O caderno não possui capa e se inicia na página de nº 4. Verificam-se textos com diversas letras diferentes, de modo que se pode concluir que várias pessoas executavam a função de "secretário" das reuniões. O caderno foi digitalizado e as indicações de páginas que seguem abaixo dizem respeito às páginas do documento digitalizado, e não do caderno.

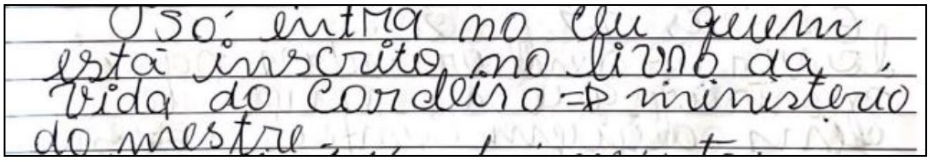
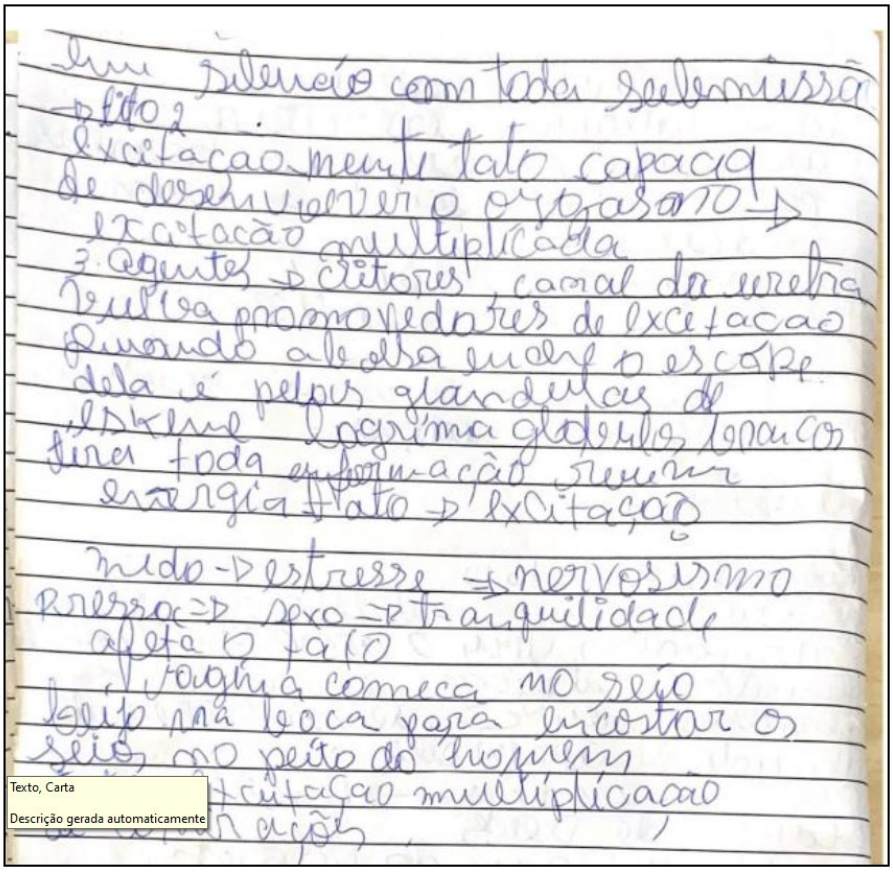
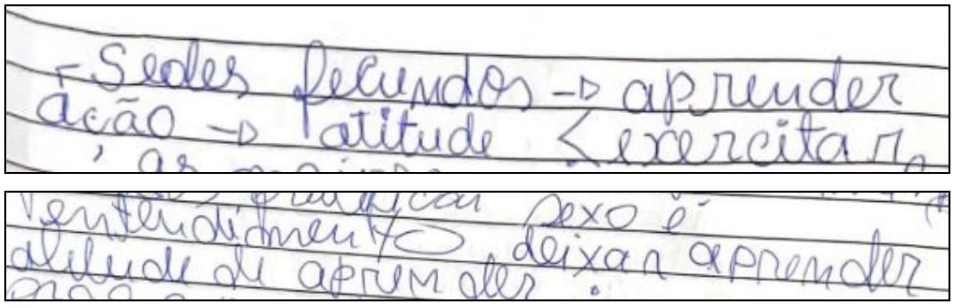


Imagem: Página 7 - A palavra MINISTÉRIO, na Bíblia, na maioria das vezes em que aparece, significa serviço. No Novo Testamento a palavra grega para ministério é "diakonia" e indica a prestação de algum tipo serviço ou trabalho. No presente caso, o serviço do Mestre é inscrever aquelas pessoas no livro da vida e, consequentemente, lhes dar o passaporte para entrar no Céu.





Imagens acima: Páginas 20 e 21 - Durante as reuniões realizadas supostamente para falar da palavra de Deus mulheres são ensinadas a fazer sexo. Destaque para a ordem de silêncio e submissão, sem "*nervosismo e sem pressa*".

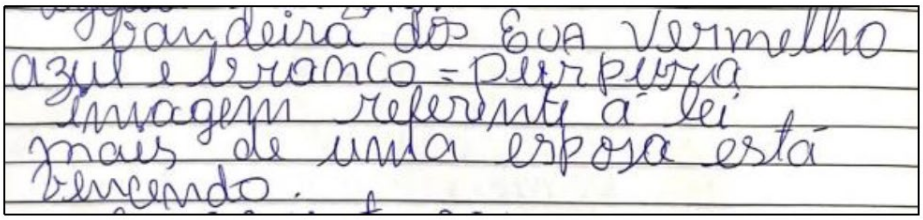

Bandeira do EUA Vermelho azul e branco = Purpurina Imagem referente à lei mais de uma esposa está vencendo.

Imagem: Página 31 - Convencimento sobre a suposta legalidade de ter mais de uma esposa.

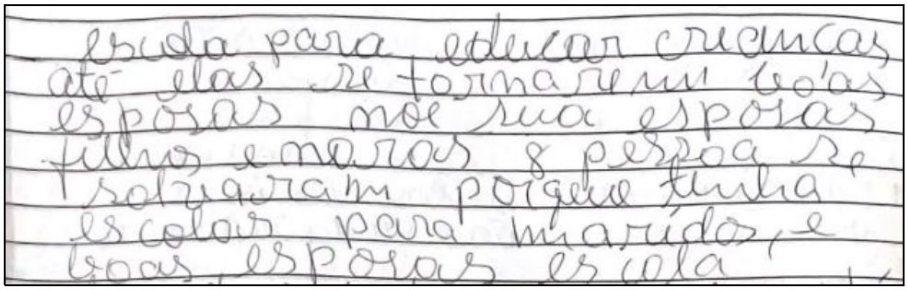

Escola para educar crianças até elas se tornarem boas esposas mãe sua esposas filhos e meninas e pessoa se salvaram porque tinha escolas para maridos, e boas esposas escola

Imagem: Página 32 - Reforça o depoimento da testemunha ADERSON SILVA DA CONCEIÇÃO (trechos abaixo) no sentido de que meninas eram iniciadas no sexo desde muito cedo para se tornarem boas esposas.

DO "TRIBUNAL"

Depoimento de

Que na citada reunião, dentro da casa do Domingos, começaram a humilhar a Vanusa. Que isso se deu porque ela não queria manter relações sexuais com o Max. Que os líderes a tiraram do Tiago e a ofereceram ao Max sob a alegação de que ele seria homossexual. Que o Tiago também fugiu da comunidade e foi punido na época, tendo a cabeça raspada e foi obrigado a fazer trabalhos forçados. Que o Domingos convocou o tribunal para julgar a Vanusa em face de ela não manter relações com o Max. Que antes ocorreu outro julgamento para escolher um novo marido para ela. Que o Domingos pediu licença ao Ailson para levar adiante o tribunal e determinou que o Max deveria se masturbar e passar o seu sêmen na boca da Vanusa. Que isso ocorreu em 2012.

Que Vanusa acabou cedendo a se relacionar com Max para não passar fome. Que o Domingos foi o maior responsável pelo julgamento da Vanusa. Que Domingos maltratava crianças que choravam nos cultos batendo com um galho de goiabeira e os afundava em um barril com água gelada. Que a depoente questionou o Ailson por isso. Que passou a ser torturada com pouca comida. Que, para torturar a depoente, a chamavam de traíra e colocavam um peixe chamado traíra no seu prato. Que o Domingos fez o Edvaldo ir à sua casa quando o seu esposo saía para pescar, a fim de forjar um adultério. Que obrigaram a sua filha a casar com o Samuel. Que a sua filha tinha 13 anos na época e o Samuel tinha 22 anos.

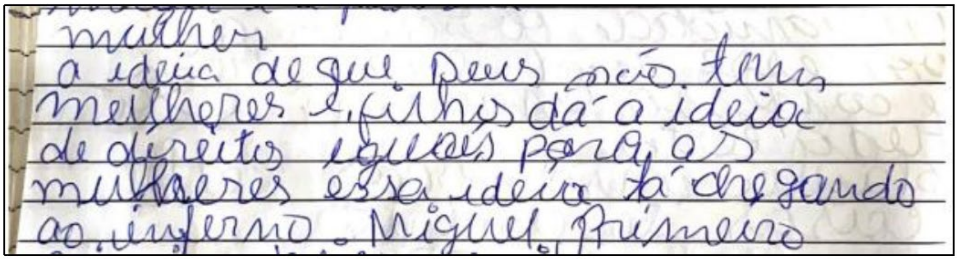

mulher
a ideia de que Deus não fez
melhores e filhos dá a ideia
de direitos iguais para as
mulheres essa ideia tá degradando
ao inferno. Miguel, Primeiro

Imagem: Página 49 – Submissão das mulheres pela fé

De acordo com o Protocolo de Julgamento sob a Perspectiva de Gênero do CNJ, em específico no que diz respeito à divisão sexual do trabalho:

> "b. **Divisão sexual do trabalho**
>
> **Uma das formas pela qual estruturas de opressão interligadas operam é através da imposição da chamada 'divisão sexual do trabalho'.** O conceito, também designado como divisão do trabalho baseado em critérios sexistas, é uma construção teórica nascida de lutas femininas de combate ao sistema de opressão de gênero, que permite enxergar como determinados tipos de trabalho são ideológica e artificialmente atribuídos aos diferentes gêneros.
>
> **A divisão sexual do trabalho se organiza: (i) a partir da construção histórica, social e cultural do gênero com base na ideia essencialista de que existiram alguns tipos de trabalho 'naturalmente' masculinos e trabalhos 'naturalmente' femininos; e (ii) da construção de uma hierarquia ao valorizar o trabalho masculino em comparação ao feminino, ou seja, há uma diferenciação, mas também uma hierarquização.**
>
> A divisão sexual do trabalho é simultaneamente fruto e reprodutora de desigualdades (materiais e simbólicas). A partir de uma perspectiva interseccional, é necessário relembrar que os papéis socialmente atribuídos variam de acordo com os marcadores sociais que incidem sobre as mulheres em sua diversidade, o que se reflete nas expectativas e oportunidades de trabalho. Sem prejuízo, é possível identificar alguns padrões — ainda que operem de maneiras distintas e que estejam em constante movimento.
>
> **Um desses padrões é a divisão entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo.** Historicamente, na sociedade capitalista, atribuiu-se aos homens o trabalho produtivo, que se dá na esfera pública, é remunerado, tem reconhecido valor social e por meio do qual se obtém renda suficiente para corresponder ao papel do gênero masculino de provedor**. Paralelamente,**

atribuiu-se e naturalizou-se o ideário patriarcal de ser a mulher a responsável, única ou prioritariamente, pelo trabalho reprodutivo, ou de cuidado (remunerado e não remunerado), isto é, o trabalho de manutenção da vida e de reprodução da sociedade. O trabalho de cuidado tem dupla dimensão. Na esfera do espaço privado doméstico, pode ser realizado de forma gratuita ou remunerada, neste último caso, por profissionais como empregadas domésticas, babás, cuidadoras e diaristas. Também o trabalho de cuidado se realiza na esfera externa ao ambiente privado, por meio de profissionais de saúde, limpeza, assistência social, educação e alimentação. Encontra-se aqui uma marcada diferença entre mulheres de diferentes raças e classes no Brasil: muitas vezes mulheres brancas, de classes mais altas, têm a possibilidade de transferir o trabalho doméstico para outras mulheres – que muitas vezes atuam na informalidade ou recebendo salários baixos.

Independentemente do espaço (na esfera pública ou privada) e da forma (remunerado ou não) pela qual o trabalho de cuidado é desenvolvido, ele é predominantemente realizado por mulheres e, em geral, desvalorizado e invisibilizado.

Apesar das alterações profundas na sociedade, como a entrada de grupos de mulheres tradicionalmente excluídas do mundo do trabalho de forma massiva no mercado e mudanças nas estruturas familiares, essas bases ideológicas patriarcais (princípios da separação e da hierarquia) **permanecem incrustadas nas estruturas sociais, com consequências severas. Dentre elas:**

● A romantização do cuidado como uma tendência natural das mulheres, algo vinculado ao amor e, portanto, tendente à voluntariedade, embora, na realidade, seja trabalho;

● A atribuição de determinadas ocupações como sendo tipicamente femininas (cozinheira, garçonete, professora infantil, secretária, comissária de bordo) ou masculinas (chef de cozinha, maître, professor universitário, diretor, piloto de aeronave). **Isso influencia tanto em contratações e remuneração, como na percepção de trabalhadoras sobre si mesmas e seus papéis;**

● Distribuição desigual da carga do trabalho doméstico entre os sexos e entre mulheres de diferentes grupos sociais. Conforme dito anteriormente, algumas mulheres têm o potencial de transferir o trabalho doméstico a outras mulheres, enquanto essas últimas, em geral não têm;

● Reforço de desigualdades sociais, em suas múltiplas dimensões, como as desigualdades de gênero, classe e raça. O trabalho doméstico e de

> **cuidado remunerado — que é marcado por classe, gênero e raça — corresponde a remunerações mais baixas e a um pacote inferior de direitos trabalhistas (ausência de registro, extrapolação da jornada, condições insalubres de trabalho), além do alto índice de informalidade. Isso contribui para a chamada "feminização da pobreza";**
>
> ● A naturalização da atribuição da responsabilidade prioritária ou exclusiva das mulheres sobre o cuidado também leva, no cotidiano concreto da vida — no que se denomina de dupla jornada — à desigualdade de oportunidades e de salários no mercado de trabalho. Como mulheres têm menos tempo livre para dedicar à criação de contatos e à capacitação, muitas vezes esbarram no chamado "teto de vidro" ou "piso pegajoso"." (grifos nossos)

Dessa maneira, o olhar sensível do julgador, sob uma perspectiva de gênero, é imperioso para a análise do caso em espeque, especialmente quando considerado o subtópico a seguir descrito.

6.4.2. DA UTILIZAÇÃO DAS CRIANÇAS DO GÊNERO FEMININO E DAS MULHERES DA COMUNIDADE PARA ABUSOS SEXUAIS, ESCRAVIZAÇÃO SEXUAL, CASAMENTOS FORÇADOS E USURPAÇÃO DE BENEFÍCIOS

Conforme se extrai do Auto de Infração lavrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, e como já exposto alhures, "*foram obtidos indícios de que os valores do seguro-defeso, assim como do salário-maternidade das gestantes, eram apropriados pela direção da Comunidade, ardis que geravam recursos que contribuíram para a manutenção da sociedade de fato e que foram o pano de fundo para a contínua exploração dos membros da Comunidade Lucas.*"

Tais informações constam nos trechos dos seguintes depoimentos:

i. **Trecho do depoimento do (*omissis*)**

só tem uma refeição por dia; que as garotas são oferecidas como premio para quem ingressa na comunidade ou para atrair a pessoa;

(...)

que as mulheres são atraídas por meio do bar para ingressarem na comunidade; que algumas mulheres entram e saem fugidas da comunidade, conseguem se libertar; que muitas engravidam na comunidade; que algumas recebem salário maternidade e Benefício do governo federal, mas quem recolhe o dinheiro é a Ana e Jarnaria; que o dinheiro é sacado no banco do brasil de Tucurui; que a Ana foi presa por saques indevidos do seguro defeso e outros benéficos por ter pegado os cartões das pessoas da comunidade e sacado os benefícios; que chegou a ficar presa por um ano em Marabá; que a Ana e seu esposo foram presos pela policia civil por conta do saque desses benefícios; que os líderes também fazem empréstimos em nome dos integrantes da comunidade; que atualmente após essa prisão e liberação deles da prisão fazem a logística de outra forma levando as pessoas donas dos cartões para sacar o benefício; que dentro do banco as pessoas entregam o dinheiro para a Ana; que apenas sacam e entregam o dinheiro; que faz uns dois meses que presenciou uns 4 trabalhadores sacando dinheiro e entregando para a Jarnaria; que acredita que Jarnaria e Ana são vítimas também dos líderes; que são usadas pelos líderes; que elas pegam o dinheiro e entregam para o Rogério e Talke (viúva do Ailson) que controlam os recursos da seita; que há muita falsificação de documentos de integrantes da seita; que essa falsificação é para que o menor passe a constar como maior nos registros civis; que acredita que o oficial de justiça de Abaetetuba receba algo para alterar esses registros; que as crianças que nascem não tem oportunidade de amamentar porque as mães são trazidas da comunidade para Tucuruí e tem o filho aqui e depois os filhos são levados para a comunidade e a mulher já fica para trabalhar no mesa de bar; que

ii. **Trecho do depoimento do sr. (*omissis*)**

que algumas crianças tiveram certidões de nascimento trocadas, a exemplo de , filho de Ailson; os homens com mais autoridade eram beneficiados com mulheres, algumas menores de idade; não sabe se havia exploração sexual infantil; nunca presenciou abuso sexual de crianças, mas sim trabalho infantil, assim como maus tratos às crianças, que não podiam, por exemplo, pegar caju, apanhavam e ficavam sem comida; Rogerio e Domingos eram capangas de Ailson; existe arma dentro da comunidade, mas não andavam com armas à mostra; ouviu falar que rasparam a cabeça de sua filha adotiva, , de 17 ou 18 anos; na sua última ou penúltima visita, não o deixaram ver a filha; estranhou a situação e depois de um tempo soube que ela estava com o cabelo raspado; a filha trabalha com o serviço doméstico; há um refeitório para comerem e uma cozinha exclusiva para o mestre; os chefes sabiam o dia que todos iriam receber benefícios do governo; o bar "Mesa de Bar" começou bem, mas com o tempo queriam bater nos clientes, chegou a trabalhar como garçom; sempre Ailson usava alguma passagem da Bíblia para

iii. **Trecho do depoimento do sr. Ramyson Jasper Costa (fl. 02 do relatório do MTE – doc. 20.13)**

a cabeça; agressões físicas; que as adolescentes eram abusadas sexualmente pelo líder; que certa vez, ao voltar tarde da pesca, a noite, foi deixar um material de pesca na casa do Sr. Domingos, quando presenciou choros e gritos de meninas, que estavam sendo violentadas sexualmente; que não sabe quem estava praticando a violência, nem quem eram as meninas; que as meninas quando iam crescendo, eram retiradas da casa dos pais e iam morar com o Domingos; que os meninos também eram retirados dos pais, para trabalhar; que desconhece que algum menino tenha sido abusado sexualmente; que nesta casa, onde presenciou os gritos e choros de meninas sendo abusada sexualmente, era compartilhada por Ailson e Domingos; que a casa do líder era uma casa de dois

iv. **Trecho do depoimento do sr. (*omissis*)**

para casar; que as meninas crianças também trabalhavam cuidando de outras crianças menores, cozinhando, limpando; que havia definições das tarefas para meninos e meninas; que algumas meninas recebiam punições para realizarem trabalhos mais pesados como carregar materiais, quando descumpriam as regras; que tentou apagar muitas memórias, porque sofreu muito vendo alguns

v. **Trecho do depoimento do (*omissis*)**

ficar com sua irmã. ; que sabe informar que fugiu da Comunidade, mas foi resgatada e depois conseguiu fugir novamente; que ela era "dada" a vários homens; que teve que fazer trabalho que era de homem; que uma das filhas de ainda está na Comunidade; que passou muito tempo fugida e escondida dentro do mato; que também é proibido fazer tatuagem; que apenas , que foram entrevistadas, são da Comunidade; que a mulher, que ainda está na Comunidade, chamada Roberta (conhecida como "Tia Beta") batia muito nas crianças, assim como Ivete; que teve seu primeiro filho com 12 ou 13 anos; que o pai do filho dela também tinha mais ou menos essa idade; que sabe dizer que teve a documentação falsificada para que pudesse acompanhar Ailson no bar; que após sair da comunidade exigiu seus documentos pessoais e de sua família aos líderes e se deparou com uma fraude junto ao INSS;

que aparecia seu nome como sendo marido da dona NAZARÉ, de fato sogra do depoente, mãe se sua esposa; que deste modo a NAZARE poderia receber o benefício bolsa família pelas filhas do depoente com a ; que a manobra foi realizada porque na época era menor de idade.

vi. **Trecho do depoimento da sra. (*omissis*)**

Aberta a audiência, a testemunha foi advertida e compromissada na forma da lei. A audiência foi gravada. Inquirida, informou: que chegou na comunidade com a mãe junto com o grupo que saiu de Belém para constituir a Comunidade; que frequentava a igreja em o AILSON era pastor; que chegou na época tinha 07 anos de idade; que sua infância foi horrível; que estudava quando morava em Belém e depois que chegou na comunidade não podia mais estudar; que não lembra quando foi montada a escola de Lucas, mas quase nunca frequentou; que logo que chegou já começou a trabalhar; que aprendeu na comunidade que a mulher virtuosa acorda cedo para trabalhar; que capinava, que cuidava de crianças na creche, cuidava da cozinha; que quando os líderes foram presos foi a época que mais trabalhou, pois não tinha muita gente para trabalhar na cozinha; que quando era criança morava com o padrasto, sua mãe e seu irmão; que seu padrasto é ; que ainda está na Comunidade; que que cada um tinha suas tarefas, seja capinar, costurar, cozinhar; que uma das normas era não ficar parada; que morava na última

(...)

como Abiude e Rogério; quem determinava as atividades que eram pra ser realizadas eram Ailson e Domingos e suas mulheres; que uma delas era a , , ; que acredita que tem 22 anos; que quando saiu da Comunidade, há 8 anos, já era mulher de Ailson; que sempre trabalhou na Comunidade; que na infância nunca pôde brincar; que se casou com o marido porque sofreu abuso e porque seu padrasto. , tentou estuprá-la; que acreditava que esses crimes só aconteciam foram da Comunidade; que acreditava que estupro só acontecia aqui fora; que sentia que o Luís a olhava e a tratava de um jeito diferente; que acredita que percebeu porque antes da Comunidade a sua avó a aconselhava a não deixar nenhum homem tocá-la; que casou com seu marido aos 13 anos anos; que engravidou aos 14 anos e teve sua primeira filha com 15 anos; que os homens da Comunidade falavam que suas filhas eram deles; que os homens diziam que suas filhas não eram de seu marido; que os homens tentavam colocar outros homens para ela para que o marido quisesse se separar da depoente; que acredita que eles tentavam separá-la do marido

vii. **Trecho do depoimento da sra. (*omissis*)**

colocavam um peixe chamado traíra no seu prato. Que o Domingos fez o Edvaldo ir à sua casa quando o seu esposo saía para pescar, a fim de forjar um adultério. Que obrigaram a sua filha a casar com o Samuel. Que a sua filha tinha 13 anos na época e o Samuel tinha 22 anos. Que casaram todos os adolescentes porque o mundo acabaria em 2012. [redacted] aram a Samila com o Aniel. Que ela tinha 13 para 14 anos na oportunidade. Que a Evelyn casou [redacted] Diego [redacted] eria por volta de 13 a 15 anos. Que a única que casou com um maior de idade foi [redacted] do depoente. Que até 2012, as meninas eram prometidas aos adolescentes. Que a partir daí que tudo desandou. Que ela sempre percebeu que o Ailson tinha olhos para a Shelk. Que inicialmente ela ficaria com o filho do Ailson, mas que depois ficou com o próprio Ailson. Que a depoente inicialmente fugiu da comunidade com o seu esposo, em agosto de 2012, mas retornou uma vez para resgatar a filha. E depois retornou mais uma vez para resgatar os filhos do Patrick. Que foi ameaçada após a fuga. Que se defendeu dizendo que acionaria o Conselho Tutelar para resgatar a sua filha. Que ela tinha um notebook com provas, mas que foi roubado pelos líderes da comunidade. Que os casamentos eram informais em uma cerimônia interna. Que demorou de sair de lá por causa de sua filha. Que sua filha tinha muito medo. Que se a

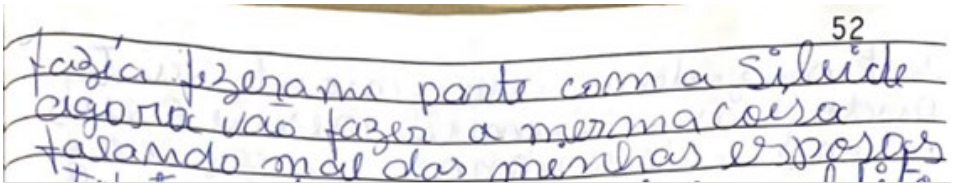
(...)

própria comunidade. Que era a [redacted] quem fazia os partos. Que a Elisângela e Roberta falsificavam as assinaturas em documentos para recebimento de benefícios assistenciais, como vale-gás, bolsa-família, seguro-defeso. Que a depoente descobriu que havia um cadastro de seguro-defeso em seu nome, que ela jamais requereu ou recebeu valor algum. Que quando começavam a frequentar a comunidade, retinham os documentos, tais como identidade, carteira de trabalho. Que pouco antes de sair de lá, Rogério e Domingos levaram a depoente para o Puxador, perto do rio. Que disseram que a levariam para pescar. Que quando chegaram lá roubaram o notebook da depoente. Que o Domingos disse para o Rogério conversar com ela. Que o Rogério se masturbou na frente da depoente. Que disse que isso era para a mulher que não obedecia o marido. Que foi ameaçada pelo Rogério de ser estuprada porque sabiam do trauma que ela tinha. Que ela não deveria contar isso nem para o Ailson.

viii. **Trecho do depoimento da sra. (*omisis*)**

que no caso da depoente era o DOMINGOS quem puxava e ria durante o esforço; que outras mulheres passava pelo mesmo ritual, que Segundo o DOMINGOS seria para fazer as mulheres crescerem; que as demais eram "esticadas" por outras mulheres; apenas a depoente era esticada pelo DOMINGOS; que não sabe dizer o motive; que isso durou por aproximadamente um mês, posteriormente passando a ocorrer treinamentos de luta, tanto para mulheres como para os homens; que nunca recebeu qualquer tipo de remuneração, nem para comprar material de higiene Pessoal; que os líderes recebiam em seu nome benefícios concedidos pelo governo tais como bolsa família, Seguro defeso e auxílio maternidade, que não sabe como este ultimo foi deferido pelo governo, posto que quando ingressou para a comunidade sua filha mais nova já tinha 02 anos de idade; que antes de entrar para a comunidade já recebia o benefício denominado Bolsa Família, contudo, quando do seu ingresso lhe foi determinado que entregasse o cartão aos líderes e nunca mais teve acesso aos valores; que somente quando fugiu da comunidade soube que o Bolsa Família destinado aos seus filhos havia sido modificado para que constasse como Responsável Familiar o DAVI, com quem os líderes queriam que ela se casasse; que na época ANA CLÁUDIA era a pessoa responsável por conseguir esses benefícios, que ANA CLÁUDIA já foi presa juntamente com seu

Abaixo, recorte extraído:



Registro revela que os Casamentos são determinados pelos líderes, mais de uma mulher para cada homem, conforme declarou a testemunha (*omissis*):

Às 14:39h do dia 20 de maio de 2022, compareceu no prédio das Promotorias de Justiça de Tucuruí, o Sr. , brasileiro, solteiro, residente e domiciliado na , bairro , Tucuruí-PA, RG , CPF , telefone , para prestar depoimento, sob a presidência das Exma. Procuradora do Trabalho

que certo dia estava sentado no bar e passou a observar que Edilson restava dando em cima de ; que sua esposa já vinha comentando sobre isso; que era comum de um homem "ficar tomando" a mulher de outros homens; que as decisões sobre quais mulheres ficariam com quais homens eram feitas pelos líderes, não havendo qualquer tipo de decisão da parte dos envolvidos;

Além disso, importante registrar que, no mesmo sentido do depoimento do sr. *omissis*, no qual afirma que **as mulheres são oferecidas como prêmio aos homens da comunidade**.

Com efeito, estes são apenas alguns exemplos da **manipulação e coação** exercidas pelos réus sobre as mulheres e meninas — crianças e adolescentes – a fim de que elas se submetessem às mais diversas violências (físicas, sexuais, psicológicas, patrimoniais e emocionais), com vistas a **objetifica-las e** a **fazê-las servir às vontades e desejos dos homens** — principalmente dos líderes religiosos. Repise-se, nesse sentido, que os líderes chegavam até mesmo a abusar sexualmente das adolescentes mediante consentimento dos pais **sob o pretexto de ensiná-las a serem "boas esposas"**.

Nesse desiderato, uma das formas de subjugar as mulheres da Comunidade se manifesta, no caso em tela, além da implementação da divisão sexual, exatamente pela prática do abuso sexual das crianças do gênero feminino e das mulheres da comunidade do trabalho, e pela sua utilização como "prêmio", como se objetos fossem, para os homens mais leais aos líderes.

Isto posto, conforme o Protocolo de Julgamento sob a Perspectiva de Gênero:

> "a. **Desigualdades estruturais, relações de poder e interseccionalidades**
>
> A homens e mulheres são atribuídas diferentes características, que têm significados e cargas valorativas distintas. O pouco valor que se atribui àquilo que associamos culturalmente ao "feminino" (esfera privada, passividade, trabalho de cuidado ou desvalorizado, emoção em detrimento da razão) em comparação com o "masculino" (esfera pública, atitude, agressividade, trabalho remunerado, racionalidade e neutralidade) é fruto da relação de poder entre os gêneros e tende a perpetuá-las.
>
> Isso significa dizer que, no mundo em que vivemos, desigualdades são fruto não do tratamento diferenciado entre indivíduos e grupos, mas, sim, da existência de hierarquias estruturais.
>
> A assimetria de poder se manifesta de diversas formas. Ela se concretiza, por exemplo, em relações interpessoais – a violência doméstica é uma forma de concretização dessa assimetria, bem como a violência sexual. Entretanto, por trás e para além de relações interpessoais desiguais, existe uma estrutura

social hierárquica, que é o que molda, dentre outros, as relações interpessoais, os desenhos institucionais e o direito".

c. **Estereótipos de Gênero**

"(...)

Quando pensamos sobre estereótipos de gênero, é impossível fazer uma lista exaustiva sobre o seu conteúdo. São muitos e, como dito, variam de acordo com marcadores sociais. Ajuda, entretanto, a expor alguns padrões de manifestação. Dentre outros, podemos classificar 47 estereótipos de gênero como: (i) relacionados ao sexo; (ii) relacionados à sexualidade; (iii) relacionados a papéis e comportamentos; e (iv) estereótipos compostos.

Estereótipos relacionados ao sexo são aqueles centrados em diferenças biológicas (ex.: homens são mais racionais e mulheres, menos). Os sexuais demarcam, dentre outros, as formas aceitáveis de sexualidade (ex.: heterossexualidade compulsória) e ideias sobre como grupos se omportam sexualmente (ex.: mulheres brancas são recatadas, mulheres negras são erotizadas; e homens não conseguem se controlar). Ainda, temos a atribuição de comportamentos (ex.: homem deve ser provedor e mulher, cuidadora).

Por fim, os estereótipos "compostos" seriam aqueles que interagem com outras categorizações que assinalam atributos, características ou papéis a outros grupos marginalizados. Sobre essa última categoria, é importante refletir sobre a intersecção de marcadores, na medida em que todos os estereótipos seriam compostos.

Trazendo essa discussão para o direito, e, de forma a concretizá-la, podemos pensar em uma série de maneiras pelas quais estereótipos de gênero se manifestam, em detrimento de mulheres, na atividade jurisdicional."

d. **Violência de gênero como manifestação da desigualdade**

"(....)

Inúmeros fatores influenciam a violência de gênero, podemos destacar alguns:

● Fatores materiais, como a dependência financeira das mulheres, por exemplo, é algo bastante comum em casos de violência doméstica, além da subordinação no trabalho, que se encontra por trás do assédio sexual 52;

● Fatores culturais, como a existência da "cultura do estupro" que autoriza e naturaliza a violência sexual e atribui à vítima a culpa pela prática do ato. Nesse sentido, a ideia de que "em briga de marido e mulher, não se mete a

colher", revela-se grande facilitadora da violência doméstica, assim como o silêncio em relação ao abuso sexual de crianças, que, ao tornar o assunto um tabu, não permite o enfrentamento do tema e contribui com a sua perpetuação;

● Fatores ideológicos, como a erotização das mulheres, que se encontra, muitas vezes, por trás de crimes de abuso sexual, e a misoginia e a cis/heteronormatividade, que encorajam feminicídios e atos de LGBTfobia;

● Fatores relacionados ao exercício de poder, como de dominação e de controle, que permeiam, por exemplo, os chamados estupros "corretivos" de mulheres lésbicas e de pessoas trans em geral, a pornografia de vingança e a esterilização forçada.

Esses fatores se manifestam de maneira integrada na produção da violência de gênero e o denominador comum é sempre a desigualdade estrutural."

Ainda no sentido de corroborar com o alegado, há de se destacar os seguintes excertos das informações e dos depoimentos colhidos no curso da investigação:

"(...) **Que sua filha ficou grávida após ter ido para a Comunidade Lucas.** Que conseguiu visitar a sua filha quando ela estava de resguardo. Que chegou por volta das 15h:00 e **encontrou sua filha amamentando a criança e comendo somente farinha**. Que também presenciou muitos colchões espalhados no chão pelas salas e que são nestes colchões no chão que todos dormem e dormem todos misturados, ou seja, homens e mulheres. Que atualmente a residência dos membros da Comunidade Lucas está sendo no Parque do Buriti, primeira casa da primeira, no sentido Tucuruí – Cametá. **Que são aceitas na Comunidade Lucas somente mulheres que podem ter filhos para serem chantageadas sobre os seus filhos.** (...) **Que são aliciadas somente jovens ou pessoas que têm alguma profissão. Que utilizam da profissão e da mão-de-obra das pessoas para gerar renda para a Comunidade e que tudo é controlado pelo Pastor Ailson.** (...)"

"(...) **Que a partir do ano de 2015 a sua filha começou a frequentar a casa noturna de festa MESA DE BAR.** Que a partir daí começou a ter contatos mais diretos com os membros do estabelecimento MESA DE BAR, localizada à rua Magalhães Barata, Bairro Jardim Colorado – Tucuruí – PA. Que após a sua filha ter sido aliciada ela passou a residir e morar diretamente com os membros do MESA DE BAR e COMUNIDADE LUCAS. **Que a depoente afirma que o MESA DE BAR é usado como estratégia para aliciar mulheres jovens para a COMUNIDADE LUCAS**, localizada

no Km 60 da BR 422, margem direita, sentido Tucuruí — Cametá, adentrando aproximadamente a uns 05 km, depois entra em uma vicinal à esquerda e segue até chegar à Comunidade Lucas. (...) **Que as mulheres não podem ficar com os cartões dos benefícios sociais para receberem os respectivos benefícios. Que somente uma pessoa é a responsável para receber os benefícios de todas elas. Que elas não recebem nenhum centavo desses benefícios sob a alegação de que lá todos comem, bebem, dormem e não pagam nada por isso, que é tudo de graça. Que sua filha hoje está com 28 (vinte e oito) anos de idade, mas que aparenta ter 50 (cinquenta) anos idade, devido a maus tratos que sofre e de tão magra que está de tanto trabalhar. Que Comunidade hoje existem cerca de 17 (dezessete) jovens grávidas. Que estas jovens não podem estudar e ter uma profissão. Que a função delas é trabalhar e ter filhos para a Comunidade obter mais recursos oriundos dos benefícios sociais que elas. Que por este motivo a Comunidade só alicia mulheres jovens porque podem ter muitos filhos**. (...)"

"(...) que ouviu falar **Ailson queria pegar Jessica como sua esposa**; (...) **que era comum de um homem 'ficar tomando' a mulher de outros homens; que as decisões sobre quais mulheres ficariam com quais homens eram feitas pelos líderes, não havendo qualquer tipo de decisão da parte dos envolvidos**; (...)"

"4.3.1.6. Da manipulação das pessoas por meio da religião e das supostas práticas abusivas e delituosas na Comunidade

Os líderes da Comunidade Lucas também faziam forte pressão de cunho religioso, inclusive a citação frequente de textos bíblicos para justificar a severidade das punições e coagir os trabalhadores a continuarem o trabalho abnegado (trabalho forçado), assim como garantir uma espécie de voto de silêncio perante a sociedade. A interpretação de escrituras bíblicas também era o verniz para acobertar práticas de poligamia (havia homens com até oito esposas), homofobia, trabalho infantil, retirada do poder familiar, exploração sexual e violência contra mulheres, adolescentes e crianças, incentivo das mulheres à procriação como forma de manter abundância da mão de obra e de obter acesso a benefícios sociais (auxílio-maternidade, bolsa família etc.). (...)"

Por oportuno, transcreve-se algumas considerações relatadas por profissional responsável pelo acolhimento psicossocial realizado na Comunidade por ocasião da fiscalização *in loco*:

"(...)

A comunidade trabalha com um viés filosófico de que tudo é coletivo. Assim, tudo que é colhido nas terras da comunidade deve ser compartilhado. Muitos negam que o que produzem se configura trabalho, pois referem produzir apenas para a subsistência da comunidade. Assim, os trabalhadores não receberiam salário sobre o que é produzido e há controversas se têm autonomia para administrar os benefícios que recebem do governo federal.

Quando questionada quanto a rotina alimentar da comunidade a Entrevistada VI relata que fazem duas refeições ao dia no alojamento, mas nega que haja restrição alimentar. Afirma que o pessoal chega do Mesa de Bar só pela manhã e por isso quando tomam café já está na hora do almoço e depois eles só jantam.

A maior parte dos entrevistados possui apenas ensino fundamental incompleto. **Há aparentemente uma predominância de mulheres e crianças. Não foi visto durante as visitas muitos jovens e adolescentes do sexo masculino ou idosos**.

(...)

A **Entrevistada IV,** não tem filhos, mas relata que **precisou interromper os estudos, pois precisava ajudar a cuidar das crianças da comunidade. Refere que gosta da escola e tem vontade de voltar, mas considera que agora é difícil porque está no apoio a costura. Aprendeu a costurar aos 18 anos. Afirma que ganha cerca de 30 reais por semana e que parte desse valor pode retornar para a comunidade para auxílio ao que for necessário.**

A situação de saúde das crianças é também prejudicada pela dificuldade de acesso aos serviços e também por influência das "doutrinas e valores" da comunidade. A Entrevistada IX (20 a), ensino fundamental incompleto, 2 filhas, uma de 3 meses e outra de 1 ano. Está na comunidade desde que nasceu, é casada há cerca de 3 ou 4 anos. E afirma que as filhas não são vacinadas pois não concorda. Que o último atendimento às crianças foi quando a bebê nasceu. E que não tem acesso a serviços de saúde no local e tratam as crianças com medicamentos naturais. **Relata que não tem interesse em retomar os estudos, pois agora precisa cuidar das filhas. Refere como único projeto de vida o interesse em se tornar bailarina do Mesa de bar.**

Assim, outro aspecto relevante observado é que os jovens não demonstram ter sonhos ou projetos de vida. Quando conseguem esboçar alguma perspectiva futura são restritas as atividades exercidas na comunidade, motorista, costureira e dançarino/bailarina.

Quando questionada sobre seus sonhos, a jovem Entrevistada IV (19a), devolve a pergunta "Sonhos?" e foi necessário esclarecer a mesma sobre o que seria sonhar. Então ela nega ter sonhos. Ao ser questionada sobre como via seu futuro, se tinha projetos de vida, a jovem apenas refere se ver na costura, assim como está. **Quando estimulada a desenvolver a habilidade e a possibilidade de fazer cursos relacionados pelo menos à sua função de costureira, na comunidade, a jovem nega o interesse em se desenvolver apresentando conformidade com a sua função e nível de instrução atual. E nega interesse quanto a qualquer intervenção ou apoio para seu desenvolvimento**.

A jovem Entrevistada XI (23 a), que chegou à comunidade com 5 anos com a sua mãe, hoje tem 6 filhos: 12a, 11a, 8a, 5a, 4a e 1a. Quando questionada quanto a seus sonhos e projetos para si ou para os seus filhos, ela os olha a sua volta e balança a cabeça em sinal negativo e refere não ter nenhuma perspectiva de futuro para as crianças ou para si. E nega interesse em qualquer tipo de encaminhamento ou intervenção.

2.5 A situação das mulheres da comunidade

Boa parte das mulheres da comunidade casam e têm filhos ainda na adolescência. E ainda há que se avaliar a autenticidade das idades que informam. O acesso ao ensino é limitado e referem exercer funções como costureiras, pescadoras, segurança do bar, cozinheiras e atividades de limpeza.

A comunidade pratica o poliamor, o que seria **lícito apenas aos homens**. E conforme alguns relatos, sugere-se que **a mulher poderia acabar representando um valor de posse e poder de determinados membros.** O assunto não é tratado abertamente, mas há suspeitas de que a liderança é que faria essas orientações ou designações "matrimoniais".

Como pode ser visto na fala da Entrevistada VI que relata estar triste pois seu "paizinho", o irmão Abiúde, estava sendo preso. Afirma que o considera como pai pois ele que a instrui quanto a espiritualidade e que por ser recém-casada, ele que a orientava sobre sua vida conjugal. Quando questionada sobre como vê a questão do poliamor ela afirma que aceita, pois, o "paizinho" a orientou que está escrito na palavra.

Esse aspecto requer uma avaliação mais cuidadosa quanto a real situação dessas mulheres. Pois, conforme art. 7º da Lei n. 11.340/2006 a violência sexual é entendida como qualquer conduta que a **constranja** a **presenciar, a manter ou a participar de relação sexual não desejada**, **mediante intimidação, ameaça, coação ou uso da força;** que a induza

> a comercializar ou a utilizar, de qualquer modo, a sua sexualidade, que a impeça de usar qualquer método contraceptivo ou que **a force ao matrimônio**, **à gravidez**, ao aborto ou à prostituição, **mediante coação, chantagem, suborno ou manipulação**; ou que limite ou anule o exercício de seus direitos sexuais e reprodutivos. (Lei n. 11.340, de 7 de agosto de 2006, art. 7º inciso III)
>
> (...)"

Resta evidente, portanto, a potencialização da vulnerabilidade das mulheres e crianças do gênero feminino exploradas pelos líderes da Comunidade Lucas, a qual **deve ser considerada por ocasião da identificação dos fatos e valoração das provas trazidas no bojo desta ACP**, especialmente para que sejam melhor assegurados os direitos à igualdade e à dignidade humana das vítimas envolvidas no caso.

Nesse sentido, invoca-se os arts. 2º, "b"; 3º; 4º; 6º, "a" e "b"; 7º, "b" e "g", da Convenção de Belém do Pará, ratificada pelo Brasil e com *status* de norma supralegal no ordenamento jurídico pátrio, nos moldes dos quais:

> "**Art. 2**. Entende-se que a violência contra a mulher abrange a violência física, sexual e psicológica:
>
> (...)
>
> **b. ocorrida na comunidade e cometida por qualquer pessoa, incluindo, entre outras formas, o estupro, abuso sexual, tortura, tráfico de mulheres, prostituição forçada, sequestro e assédio sexual no local de trabalho, bem como em instituições educacionais, serviços de saúde ou qualquer outro local; e**
>
> (...)
>
> **Art. 3. Toda mulher tem direito a ser livre de violência, tanto na esfera pública como na esfera privada.**
>
> **Art. 4.** Toda mulher tem direito ao reconhecimento, desfrute, exercício e proteção de todos os direitos humanos e liberdades consagrados em todos os instrumentos regionais e internacionais relativos aos direitos humanos. Estes direitos abrangem, entre outros:
>
> **a. direito a que se respeite sua vida;**
>
> **b. direito a que se respeite sua integridade física, mental e moral;**

c. direito à liberdade e à segurança pessoais;

d. direito a não ser submetida a tortura;

e. direito a que se respeite a dignidade inerente à sua pessoa e a que se proteja sua família;

f. direito a igual proteção perante a lei e da lei;

g. eito a recurso simples e rápido perante tribunal competente que a proteja contra atos que violem seus direitos;

h. direito de livre associação;

i. direito à liberdade de professar a própria religião e as próprias crenças, de acordo com a lei; e

j. direito a ter igualdade de acesso às funções públicas de seu país e a participar nos assuntos públicos, inclusive na tomada de decisões.

Art. 6. O direito de toda mulher a ser livre de violência abrange, entre outros:

a) o direito da mulher a ser livre de todas as formas de discriminação; e

b) o direito da mulher a ser valorizada e educada livre de padrões estereotipados de comportamento e costumes sociais e culturais baseados em conceitos de inferioridade ou subordinação.

Art. 7. Os Estados Partes condenam todas as formas de violência contra a mulher e convêm em adotar, por todos os meios apropriados e sem demora, políticas destinadas a prevenir, **punir** e erradicar tal violência e a empenhar-se em:

(...)

b. agir com o devido zelo para prevenir, investigar e **punir a violência contra a mulher;**

(...)

g**. estabelecer mecanismos judiciais e administrativos necessários para assegurar que a mulher sujeitada a violência tenha efetivo acesso a restituição, reparação do dano e outros meios de compensação justos e eficazes**;"

Invoca-se, ainda, a aplicação da Convenção n. 111 da OIT, *"core convention"* com status de supralegalidade no ordenamento jurídico pátrio, segundo a qual se considera discriminação:

> "Art. 1 – 1. (...)
>
> 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 oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;** (...)
>
> 3. Para os 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**."

Por derradeiro, imperiosa a aplicação subsidiária, com esteio no art. 8º da CLT, da Convenção n. 190 da OIT, no que tange à necessidade de se garantir às vítimas o acesso às vias de reparação aos episódios de violência de gênero, sendo fundamental, para tanto, que se tenha um olhar sensível à desigualdade ensejada por fatores de risco, estereótipos de gênero, interseção das formas de discriminação e pela desigualdade das relações de poder com base no gênero, capazes de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos às vítimas (arts. 1º, "a" e "b"; 3º; 4º, § 2º; 5º; 8º, "c"; 10º, todos da Convenção 190 da OIT).

Nesse diapasão, o MPT requer seja a presente ACP julgada sob uma perspectiva de gênero, nos termos da Portaria CNJ n. 27/2021.

6.5. DA LESÃO ÀS NORMAS DE MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

A Constituição Federal, em seus arts. 200, VIII, e 225 c/c art. 170, *caput* e incisos III e VI, assegura a todos o direito ao meio ambiente hígido e equilibrado, do qual o meio ambiente do trabalho é parte integrante e indissociável.

Relacionado aos direitos fundamentais à saúde e à integridade física e psíquica (arts. 6º **e 196, CF/88), sua proteção e promoção são deveres de todos face à transversalidade, dimensão objetiva e eficácia vertical e horizontal dos direitos humanos.**

Nesse desiderato, sua concretização perpassa, necessariamente, pelo cumprimento das normas de saúde e segurança do trabalho, fundadas nos princípios da prevenção, da precaução e da melhoria contínua, pelo que deve ser efetivado por todo empregador, a teor dos arts. 7º, XXII, CF/88; 157, CLT; 13 da Lei n. 5.889/73. Aplicável à espécie, ainda, o item 31.2.3. da NR-31, *verbis*:

> "**31.2.3.** Cabe ao empregador rural ou equiparado:
>
> a) cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho rural, de forma a garantir adequadas condições de trabalho, higiene e conforto, e adotar medidas de prevenção e proteção para garantir que todas as atividades, locais de trabalho, máquinas, equipamentos e ferramentas sejam seguros; (...)"

Ressalte-se, por oportuno, que o Brasil, no plano internacional de proteção ao direito humano ao meio ambiente juslaboral equilibrado, é signatário da Convenção n. 155 da OIT, considerada "core convention", a qual impõe obrigações voltadas a "*prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente do trabalho"* (art. 4º, par. 2º). Tais obrigações, também de acordo com o tratado internacional em comento, devem ser observadas pelos empregadores, sem "*implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores"* (arts. 16 e 21).

Repise-se que todas essas disposições internacionais devem ser cumpridas, eis que os preceitos nelas inseridos aderem ao ordenamento jurídico pátrio, nos termos do art. 5º, parágrafo 2º, da Constituição, tendo status de supralegalidade segundo o já decidido pelo Supremo Tribunal Federal.

A despeito desse vasto aparato normativo, constatou-se que os réus vêm descumprindo esse mister. De acordo com o relatório circunstanciado elaborado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, os réus violam as seguintes obrigações contidas nas NRs 01, 07, 10, 12, 24 e 31, além de outras normas a seguir apontadas (autos de infração em anexo):

> "1.5.3 Responsabilidades
>
> **1.5.3.1.** A organização deve implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades.

1.5.3.1.1 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve constituir um Programa de Gerenciamento de Riscos — PGR.

1.5.3.1.3 O PGR deve contemplar ou estar integrado com planos, programas e outros documentos previstos na legislação de segurança e saúde no trabalho."

"7.4 RESPONSABILIDADES

7.4.1 Compete ao empregador:

a) garantir a elaboração e efetiva implantação do PCMSO;

7.5.6 O PCMSO deve incluir a realização obrigatória dos exames médicos:

a) admissional;"

"**10.4.1** As instalações elétricas devem ser construídas, montadas, operadas, reformadas, ampliadas, reparadas e inspecionadas de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários, e serem supervisionadas por profissional autorizado, conforme dispõe esta NR.

10.9.1 As áreas onde houver instalações ou equipamentos elétricos devem ser dotadas de proteção contra incêndio e explosão, conforme dispõe a NR 23 – Proteção Contra Incêndios."

"**12.3.2** Devem ser aterradas, conforme as normas técnicas oficiais vigentes, as carcaças, invólucros, blindagens ou partes condutoras das máquinas e equipamentos que não façam parte dos circuitos elétricos, mas que possam ficar sob tensão.

12.4.1 Os dispositivos de partida, acionamento e parada das máquinas devem ser projetados, selecionados e instalados de modo que:

a) não se localizem em suas zonas perigosas;

b) possam ser acionados ou desligados em caso de emergência por outra pessoa que não seja o operador;

c) impeçam acionamento ou desligamento involuntário pelo operador ou por qualquer outra forma acidental;

d) não acarretem riscos adicionais; e

e) dificulte-se a burla.

12.4.2 Os comandos de partida ou acionamento das máquinas devem possuir dispositivos que impeçam seu funcionamento automático ao serem energizadas.

12.4.14 Se indicada pela apreciação de riscos a necessidade de redundância dos dispositivos responsáveis pela prevenção de partida inesperada ou pela função de parada relacionada à segurança, conforme a categoria de segurança requerida, o circuito elétrico da chave de partida de motores de máquinas e equipamentos deve:

a) possuir estrutura redundante;

b) permitir que as falhas que comprometem a função de segurança sejam monitoradas; e

c) ser adequadamente dimensionado de acordo com o estabelecido pelas normas técnicas oficiais ou pelas normas internacionais aplicáveis.

12.5.1 As zonas de perigo das máquinas e equipamentos devem possuir sistemas de segurança, caracterizados por proteções fixas, proteções móveis e dispositivos de segurança interligados, que resguardem proteção à saúde e à integridade física dos trabalhadores.

12.5.9 As transmissões de força e os componentes móveis a elas interligados, acessíveis ou expostos, desde que ofereçam risco, devem possuir proteções fixas, ou móveis com dispositivos de intertravamento, que impeçam o acesso por todos os lados.

12.5.9.1 Quando utilizadas proteções móveis para o enclausuramento de transmissões de força que possuam inércia, devem ser utilizados dispositivos de intertravamento com bloqueio.

12.6.1 As máquinas devem ser equipadas com um ou mais dispositivos de parada de emergência, por meio dos quais possam ser evitadas situações de perigo latentes e existentes."

"24.2.3 As instalações sanitárias devem:

a) ser mantidas em condição de conservação, limpeza e higiene;

b) ter piso e parede revestidos por material impermeável e lavável;

c) peças sanitárias íntegras;

d) possuir recipientes para descarte de papéis usados;

e) ser ventiladas para o exterior ou com sistema de exaustão forçada;

f) dispor de água canalizada e esgoto ligados à rede geral ou a outro sistema que não gere risco à saúde e que atenda à regulamentação local; e

g) comunicar-se com os locais de trabalho por meio de passagens com piso e cobertura, quando se situarem fora do corpo do estabelecimento.

24.3.6 Os compartimentos destinados aos chuveiros devem:

a) ser individuais e mantidos em condição de conservação, limpeza e higiene;

b) ter portas de acesso que impeçam o devassamento;

c) dispor de chuveiro de água quente e fria;

d) ter piso e paredes revestidos de material impermeável e lavável;

e) dispor de suporte para sabonete e para toalha; e

f) possuir dimensões de acordo com o código de obras local ou, na ausência desse, no mínimo 0,80m (oitenta centímetros) por 0,80m (oitenta centímetros).

24.6.1 Quando as empresas possuírem cozinhas, estas devem:

a) ficar anexas aos locais para refeições e com ligação para os mesmos;

b) possuir pisos e paredes revestidos com material impermeável e lavável;

c) dispor de aberturas para ventilação protegidas com telas ou ventilação exautora;

d) possuir lavatório para uso dos trabalhadores do serviço de alimentação, dispondo de material ou dispositivo para a limpeza, enxugo ou secagem das mãos, proibindo-se o uso de toalhas coletivas;

e) ter condições para acondicionamento e disposição do lixo de acordo com as normas locais de controle de resíduos sólidos; e

f) dispor de sanitário próprio para uso exclusivo dos trabalhadores que manipulam gêneros alimentícios, separados por sexo.

24.6.3 Os recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GLP) devem ser instalados em área externa ventilada, observadas as normas técnicas brasileiras pertinentes.

24.7.2 Os dormitórios dos alojamentos devem:

a) ser mantidos em condições de conservação, higiene e limpeza;

b) ser dotados de quartos;

c) dispor de instalações sanitárias, respeitada a proporção de 01 (uma) instalação sanitária com chuveiro para cada 10 (dez) trabalhadores hospedados ou fração; e

d) ser separados por sexo. 24.7.2.1 Caso as instalações sanitárias não sejam parte integrante dos dormitórios, devem estar localizadas a uma distância máxima de 50 m (cinquenta metros) dos mesmos, interligadas por passagens com piso lavável e cobertura.

24.7.3 Os quartos dos dormitórios devem:

a) possuir camas correspondente ao número de trabalhadores alojados no quarto, vedado o uso de 3 (três) ou mais camas na mesma vertical, e ter espaçamentos vertical e horizontal que permitam ao trabalhador movimentação com segurança;

b) possuir colchões certificados pelo INMETRO;

c) possuir colchões, lençóis, fronhas, cobertores e travesseiros limpos e higienizados, adequados às condições climáticas;

d) possuir ventilação natural, devendo esta ser utilizada conjuntamente com a ventilação artificial, levando em consideração as condições climáticas locais;

e) possuir capacidade máxima para 8 (oito) trabalhadores;

f) possuir armários;

g) ter, no mínimo, a relação de 3,00 m^2 (três metros quadrados) por cama simples ou 4,50 m^2 (quatro metros e cinquenta centímetros quadrados) por beliche, em ambos os casos incluídas a área de circulação e armário; e

h) possuir conforto acústico conforme NR-17.

24.7.3.1 As camas ou beliches devem atender aos seguintes requisitos:

a) todos os componentes ou peças com os quais o trabalhador possa entrar em contato durante o uso não podem ter rebarbas e arestas cortantes, nem ter tubos abertos;

b) ter resistência compatível com o uso; e c) ter dimensões compatíveis com o colchão a ser utilizado de acordo com o item 24.7.3.

24.7.3.2 Os armários dos quartos devem ser dotados de sistema de trancamento e com dimensões compatíveis para a guarda de roupas e pertences pessoais do trabalhador, e enxoval de cama.

24.7.7 Os pisos dos alojamentos devem ser impermeáveis e laváveis.

24.9.7 Todos os ambientes previstos nesta norma devem ser construídos de acordo com o código de obras local, devendo:

a) ter cobertura adequada e resistente, que proteja contra intempéries;

b) ter paredes construídas de material resistente;

c) ter pisos de material compatível com o uso e a circulação de pessoas;

d) possuir iluminação que proporcione segurança contra acidentes. 24.9.7.1 Na ausência de código de obra local, deve ser garantido pé direito mínimo de 2,50 m (dois metros e cinquenta centímetros), exceto nos quartos de dormitórios com beliche, cuja medida mínima será de 3,00 m (três metros).

24.9.7.1 Na ausência de código de obra local, deve ser garantido pé direito mínimo de 2,50 m (dois metros e cinquenta centímetros), exceto nos quartos de dormitórios com beliche, cuja medida mínima será de 3,00 m (três metros).

24.9.7.2 As instalações elétricas devem ser protegidas para evitar choques elétricos."

"31.3 Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural – PGRTR

31.3.1 O empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.

31.3.4 O PGRTR deve ser revisto a cada 3 (três) anos, ou quando ocorrerem inovações e modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho, ou quando identificadas inadequações ou insuficiência na avaliação dos perigos e na adoção das medidas de prevenção.

31.3.7 O empregador rural ou equiparado deve garantir a realização de exames médicos, obedecendo aos seguintes requisitos:

a) exame admissional, que deve ser realizado antes que o trabalhador assuma suas atividades;

b) exame periódico, que deve ser realizado anualmente ou em intervalos menores, quando disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho ou a critério médico;

c) exame de retorno ao trabalho, que deve ser realizado no primeiro dia do retorno à atividade do trabalhador ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias devido a qualquer doença ou acidente;

d) exame de mudança de risco ocupacional, que deve, obrigatoriamente, ser realizado antes da data da mudança, adequando-se o controle médico aos novos riscos;

e) no exame demissional, o exame clínico deve ser realizado em até 10 (dez) dias, contados do término do contrato, podendo ser dispensado caso o exame clínico mais recente tenha sido realizado há menos de 90 dias, salvo o disposto em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

31.3.7.1 Os exames de que trata o subitem 31.3.7 compreendem o exame clínico e exames complementares, em função dos riscos a que o trabalhador estiver exposto e de acordo com os parâmetros definidos nos Anexos da Norma Regulamentadora n. 7 — Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional — PCMSO.

31.3.7.1.1 Os exames complementares devem ser executados por laboratório que tenha autorização legal para funcionamento e interpretados com base nos critérios constantes

nos Anexos da NR-07, sendo obrigatórios quando houver exposições ocupacionais acima dos níveis de ação determinados nos Anexos da NR-09 ou se a classificação dos riscos do PGRTR assim indicar.

31.3.7.1.2 Os exames previstos nos Quadros 1 e 2 do Anexo I da NR-07 devem ser realizados a cada seis meses, podendo ser antecipados ou postergados por até 45 (quarenta e cinco) dias, a critério do médico responsável, mediante justificativa técnica, com o objetivo de realizar os exames em situações mais representativas da exposição do empregado ao agente.

31.3.7.1.3 Podem ser realizados outros exames complementares, a critério do médico responsável, desde que relacionados aos riscos ocupacionais identificados e classificados no PGRTR.

31.3.9 Todo estabelecimento rural deve estar equipado com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, sob cuidados de pessoa treinada para este fim.

31.3.9.1 Nas frentes de trabalho com 10 (dez) ou mais trabalhadores, o material referido no subitem anterior ficará sob os cuidados da pessoa treinada para esse fim.

31.6 Medidas de Proteção Pessoal

31.6.1 É obrigatório o fornecimento gratuito aos trabalhadores de Equipamentos de Proteção Individual — EPI, nos termos da Norma Regulamentadora n. 6 — Equipamentos de Proteção Individual — EPI.

31.6.2 Além dos EPI previstos na NR-06, cabe ao empregador, de acordo com os riscos de cada atividade, fornecer aos trabalhadores os seguintes dispositivos de proteção pessoal:

a) chapéu ou boné tipo árabe ou legionário contra o sol;

b) protetor facial contra lesões ocasionadas por partículas, respingos, vapores de produtos químicos, ou óculos contra a ação de líquidos agressivos;

c) perneira contra picadas de animais peçonhentos;

d) colete refletivo ou tiras refletivas para sinalização;

e) vestimenta de corpo inteiro para proteção biológica;

f) bota ou botina com solado sem ranhuras para atividades que envolvam montaria de animais; e

g) roupas especiais para atividades específicas;

31.17.2 As áreas de vivência devem:

a) ser mantidas em condições de conservação, limpeza e higiene;

b) ter paredes de alvenaria, madeira ou outro material equivalente que garanta resistência estrutural;

c) ter piso cimentado, de madeira ou outro material equivalente;

d) ter cobertura que proteja contra as intempéries; e

e) ser providas de iluminação e ventilação adequadas.

31.17.6.7 Os locais para preparo de refeições devem:

a) ser dotados de lavatórios exclusivos para o pessoal que manipula alimentos;

b) possuir sistema de coleta de lixo;

c) ter instalações sanitárias exclusivas para o pessoal que manipula alimentos; e

d) não ter ligação direta com instalações sanitárias e com dormitórios.

31.17.7.4 Em cada moradia deve habitar, exclusivamente, uma única família."

Nesse diapasão, comprovadas as irregularidades labor-ambientais praticadas, a condenação dos reclamados às obrigações de fazer e não fazer adiante elencadas é medida que se impõe. É o que se requer.

6.6. DO EMBARAÇO À FISCALIZAÇÃO

Conforme narrado alhures, a auditoria-fiscal trabalhista lavrou 48 (quarenta) e oito autos de infração por ocasião da fiscalização *in loco* realizada na Comunidade Lucas.

Dentre os autos de infração lavrados, todos constantes, estão o de n. 22.393.274-4, "Ementa 001405-02 Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais"; e o de

n. 22.393.275-2, "Ementa 001168-1 Deixar de apresentar documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT".

Tais condutas violam, respectivamente, os §§ 3º e 4º do art. 630 da CLT, *in verbis:*

> "Art. 630. Nenhum agente da inspeção poderá exercer as atribuições do seu cargo sem exibir a carteira de identidade fiscal, devidamente autenticada, fornecida pela autoridade competente.
>
> (...)
>
> § 3º O agente da inspeção terá livre acesso a todas dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação, sendo as empresas, por seus dirigentes ou prepostos, obrigados a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e a exibir-lhes, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.
>
> § 4º Os documentos sujeitos à inspeção deverão permanecer, sob as penas da lei nos locais de trabalho, somente se admitindo, por exceção, a critério da autoridade competente, sejam os mesmos apresentados em dia hora previamente fixados pelo agente da inspeção.
>
> (...)"

Sendo assim, devem os réus ser condenados pelo ilícito cometido nos termos adiante descritos, sendo o que desde já se postula.

6.7. DA TUTELA INIBITÓRIA

As pretensões adiante formuladas, ressalvada a indenização por dano moral coletivo, correspondem à tutela inibitória no âmbito da jurisdição metaindividual, porquanto voltadas a impedir a prática, a continuação ou a repetição do ilícito. A ação civil pública serve não apenas para a tutela repressiva/reparatória dos ilícitos cometidos, mas também para a tutela preventiva, mediante a imposição de obrigações voltadas ao futuro (eficácia prospectiva), que garantem a interrupção e desestimulo às práticas ilícitas.

Demonstrada a violação das normas trabalhistas que afete a coletividade, cabe ao MPT intervir para evitar que a infração persista ou se repita,

impondo sanção coercitiva suficiente para coibir, de uma vez por todas, as infrações cometidas.

Acerca da tutela inibitória leciona José Guilherme Marinoni[(11)]:

> "Para o cabimento da ação inibitória, tenha o direito ameaçado natureza não patrimonial ou patrimonial, é desnecessária a alusão ao dano eventualmente temido, **bastando a demonstração da probabilidade de ocorrência do ato contrário ao direito**.
>
> A ação inibitória se funda no próprio direito material. Se várias situações de direito substancial, diante de sua natureza, são absolutamente invioláveis, é evidente a necessidade de se admitir uma ação de conhecimento preventiva. Do contrário, as normas que proclamam direitos, **ou objetivam proteger bens fundamentais, não teriam qualquer significação prática, pois poderiam ser violadas a qualquer momento**, restando somente o ressarcimento do dano." (Grifou-se)

A tutela inibitória possui como escopo impedir a prática, a reiteração ou a continuidade de um ato ilícito, dada a sua natureza eminentemente preventiva, voltada fundamentalmente para o futuro.

Deste modo, o MPT pretende, na presente demanda, obter provimento jurisdicional que faça cessar ou venha a inibir a reiteração das irregularidades encontradas na Comunidade Lucas por meio da tutela inibitória, evitando que os réus cometam irregularidades futuras como as que foram praticadas, sob pena do pagamento de multas.

Nesse contexto, levando-se em conta a comprovação da submissão dos empregados às condições análogas à de escravo ao longo de várias décadas, há fundado receio — em face das irregularidades constatadas — de que estas continuem e venham causar danos irreparáveis à integridade física e à saúde de futuros moradores da comunidade.

Evidente, pois, a necessidade de o *Parquet* buscar garantias de forma a prevenir a continuação ou reiteração das práticas ilícitas por meio da tutela inibitória pleiteada.

---

(11) MARINONI, Luiz Guilherme. *Curso de Processo Civil*, V. 2. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.

Ademais, importa destacar que a Lei de Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/85), ao estabelecer a possibilidade de que o objeto da Ação Civil Pública seja o cumprimento de uma obrigação de fazer ou não fazer, conferiu a possibilidade de se postular a tutela inibitória em sede de ação civil pública, conforme arts. 3º e 11 do referido diploma legal a seguir transcritos:

> "Art. 3º A ação civil poderá ter por objeto a condenação em dinheiro ou o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer.
>
> Art. 11. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor."

Assim, pelas razões acima expostas, é indubitável que podem ser postulados os pedidos de imposição de obrigações de fazer e não fazer, bem como as cominações de imposição de multas para os casos de inadimplemento de tais obrigações requeridas na presente ação (art. 536 CPC/2015).

Acrescenta-se, ademais, que, com a evolução do ordenamento jurídico, chegou-se à conclusão de que, 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. Isso hoje está consagrado expressamente no parágrafo único do art. 497 do novo CPC.

Destaca-se que o Tribunal Superior do Trabalho, em correto posicionamento, entende por aplicável, ao processo do trabalho, os arts. 497 a 501, do NCPC (tutela específica). No caso dos autos, o Ministério Público do Trabalho traz prova robusta e suficiente da prática de diversos ilícitos, consistentes na violação de diversas normas trabalhistas e regulamentadoras que visam à proteção dos trabalhadores.

Nesse contexto é imprescindível a determinação judicial para cumprimento das obrigações postuladas, único meio capaz de garantir, juridicamente, a implementação atual e futura pelos réus das medidas postuladas, assegurando o cumprimento do ordenamento jurídico.

Portanto, é imperiosa a condenação dos réus nas obrigações de fazer e não fazer listadas nos pedidos.

7. DO DANO MORAL COLETIVO

Aqui, é forçoso compreender que os fatos em comento não são fatos que trazem "apenas" os atributos comumente vislumbrados nos casos de trabalho análogo à escravidão flagrados no Brasil, muito embora contenha todos os elementos que o configuram.

Ora, se Ações Civis Públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho e os processos que tramitam perante a Justiça do Trabalho trazem "somente" os elementos comuns para configuração do trabalho escravo, há de se considerar que o caso em apreço traz elementos ainda mais perversos, repulsivos, chocantes e comoventes, uma vez que todos os requisitos necessários para configuração do trabalho análogo ao de escravo encontram-se não apenas comprovados, mas relatados de forma a causar repúdio de forma exponencial em qualquer ser humano com acesso aos fatos aqui descritos.

Dessa forma, o restabelecimento da ordem jurídica no presente caso envolve, necessariamente, a reparação do dano social e coletivo causado pela conduta ilícita dos réus, que afronta todo o arcabouço de princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais que disciplinam o meio ambiente do trabalho, a saúde, a integridade, o respeito e a segurança, e, principalmente, a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Ao longo da exordial, constatou-se o desrespeito à ordem jurídica e ao Estado; à liberdade religiosa; ao sentimento coletivo de que a saúde, a integridade física, psíquica e sexual, e a vida dos trabalhadores merecem o devido tratamento pelo empregador; ao sentimento de dignidade dos trabalhadores, num aspecto difuso, haja vista o desvalor de sua saúde e vida, implicando violação não só da dignidade de cada trabalhador encontrado em situação precária, mas também violação de um sentimento coletivo, social, de dignidade humana.

Esse descaso implica lesões coletivas no tecido social que precisam ser reparadas, sendo também necessário desestimular a continuidade da conduta reprovável, sobretudo quando o réu se mostra insensível ao apelo social e desdenha da vida de outros seres humanos. Desdenha da vida humana, que deveria ser inviolável (art. 5º da CF); da saúde, que deveria ser garantida (art. 6º da CF); da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, sem os quais não se concretiza o Estado Democrático de Direito (art. 1º da CF).

Com relação à reparação do dano extrapatrimonial coletivo, a doutrina e a jurisprudência têm entendido pelo tríplice objetivo da indenização, ou seja, preventivo e pedagógico, ressarcitório ou compensatório, e punitivo ou sancionatório.

Com efeito, a reparação deve representar uma função pedagógica, a fim de desestimular a prática daquela determinada conduta pela sociedade; uma função punitiva para o infrator, para que sinta a reação do Direito e também se sinta desestimulado e, por fim, ressarcitório ou compensatório, no intuito de que o ofendido tenha amenizada a lesão sofrida.

A Lei de Ação Civil Pública, em seu art. 1º, caput, e incisos I e IV, 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:
>
> [...]
>
> I – ao meio-ambiente;
>
> [...]
>
> V – a qualquer outro interesse difuso ou coletivo;"

Assim, ao lado dos pedidos voltados ao cumprimento de obrigações de fazer e não fazer, justifica-se que o *Parquet* também pleiteie a condenação pecuniária dos acionados, que devem indenizar tanto a coletividade de trabalhadores, quanto a sociedade brasileira por danos de natureza coletiva e difusa.

No que toca à configuração do dano moral coletivo, não se exige, para a verificação de sua ocorrência, a sua prova, ao reverso do que sói ocorrer com o dano material, que não prescinde da prova do prejuízo sofrido. Explica Xisto Tiago de Medeiros Neto[12]:

> "[...] considerando-se atingir a lesão interesses extrapatrimoniais, gerando dor, sofrimento, angústia, constrangimento, ou qualquer relevante "modificação desfavorável do espírito", não se há de exigir do lesado a demonstração

(12) MEDEIROS NETO, Xisto Tiago. *Dano Moral Coletivo*. São Paulo: LTr, 2004. p. 61.

> de que efetivamente sofreu o dano, já que a sua percepção emana da própria violação, constituindo uma *praesumptionis hominis* (presunção do homem).
>
> [...]
>
> A responsabilidade, portanto, tratando-se de dano moral, decorre, em regra, do simples fato da violação (*damnum in re ipsa*), não se cogitando de analisar-se o traço subjetivo do ofensor ou se provar a existência do prejuízo extrapatrimonial, que, por si só, já é uma evidência do próprio fato (*ipso facto*).
>
> [...]
>
> Duas ordens de fatores, igualmente relevantes, propiciaram a proteção jurídica a interesses de ordem moral (extrapatrimonial), ínsitos a coletividade de pessoas (integrantes de uma comunidade; grupos ou categorias de trabalhadores; consumidores de produtos e serviços; moradores de determinados locais; membros de uma religião; portadores de deficiência, etc.).”

Segundo as suas lições, o primeiro desses fatores consiste na plena proteção dos direitos da personalidade, evoluindo-se para a aceitação do dano moral objetivo, isto é, desvinculado da dor, do sofrimento, do constrangimento etc., o que levou, inclusive, à consagração do dano moral da pessoa jurídica.

Já o segundo fator relevante consiste na coletivização dos direitos, “fruto de uma sociedade de massas, de relações e conflitos multiformes e amplificados no universo social, geradores de interesses próprios atinentes a coletividades de pessoas (grupos, categorias ou classes), a exigir uma dimensão metaindividual necessária à sua defesa”, como mais uma vez leciona Xisto Tiago de Medeiros Neto.

Ademais, o dano moral coletivo encontra espeque na Lei n. 7.347/85 (LACP), art. 1º, *caput,* combinado com inciso o IV e na Lei n. 8.078/90, art. 6º, incisos VI e VII.

Destarte, é a Ação Civil Pública o meio adequado para a responsabilização por atos ilícitos que causaram danos morais a interesses difusos e coletivos. A questão está assim definida pelo art. 1º da Lei n. 7.347/85:

> "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."

Também fundamentam o dano moral coletivo no direito brasileiro as disposições do CDC (Lei n. 8.078/90) e da Lei Antitruste (Lei n. 8.884/94). O primeiro diploma estabelece em seu art. 2º, parágrafo único, que "*equipara-se a consumidor a coletividade de pessoas, ainda que indetermináveis, que haja intervindo nas relações de consumo*"; já o segundo dispõe, em seu art. 1º, parágrafo único, que "*A coletividade é a titular dos bens jurídicos protegidos por esta lei*".

Por fim, conforme o art. 186 do Código Civil vigente, o dano moral enseja também reparação, por ser decorrente de ato ilícito.

Elucidando o cabimento de indenização por dano moral coletivo em situações tais, cita-se as seguintes jurisprudências dos Tribunais do país:

> "INDENIZAÇÃO. DANO MORAL COLETIVO. O dano moral coletivo não se traduz no prejuízo decorrente da violação à soma dos patrimônios jurídicos dos indivíduos da comunidade. O dano moral coletivo resulta da violação do patrimônio jurídico da comunidade compreendida como um ente coletivo e não como uma pluralidade de indivíduos. A pluralidade de indivíduos, quando observada pela ótica da coletividade, assume uma feição unívoca e goza de patrimônio jurídico próprio, que não se confunde com o de cada um dos elementos que a compõem, mas também não os anula e nem lhes substitui. São independentes e autônomos, merecendo, portanto, tratamentos diferenciados." (TRT 5 – Processo 0000698-84.2015.5.05.0464, Origem PJE, relator Desembargador JEFERSON MURICY, 2ª. TURMA, *DJ* 15.05.2018)
>
> "INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. A pretensão de reparação de dano moral coletivo deve ser deferida não apenas quando há conduta antijurídica decorrente do descumprimento de disposições legais, mas especialmente no caso de esta conduta vir a agredir, do ponto vista moral, uma certa comunidade ou a coletividade, ferindo-lhe

> valores extrapatrimoniais fundamentais, na esfera da dignidade, intimidade ou honra." (TRT 5 – Processo 0000600-93.2016.5.05.0196, Origem PJE, relator Desembargador ALCINO FELIZOLA, 4ª. TURMA, *DJ* 23.07.2018)
>
> "DANO MORAL COLETIVO – CONFIGURAÇÃO INDENIZAÇÃO – DEVIDA. As condutas da empresa, sem dúvida, tem o condão de macular o patrimônio imaterial de todos os indivíduos que exercem seu labor nas dependências da mesma, configurando dano moral coletivo indenizável, nos termos do art. 927, CC." (TRT 8ª R. – RO 0076700-16.2009.5.08.0014 – Rel. Des. Marcus Augusto Losada Maia – *DEJT* 9.8.2010 – p. 7)

Está configurado nos presentes autos, pois, o dano moral coletivo, ensejando a reparação mediante o pagamento de indenização capaz de recompor os extensos danos coletivos e difusos produzidos pelos demandados.

Na situação em análise, é patente a gravidade da ação dos réus, que causou — e causa — sérias violações aos direitos humanos e fundamentais acima destacados, atingindo toda a coletividade de trabalhadores. Tal cenário emergiu da falha dos demandados em cumprir todo o arcabouço normativo fundamental trabalhista, ocasionando, desta feita, não apenas ofensa aos direitos individuais dos obreiros, mas também danos extensos e indivisíveis dos trabalhadores e da sociedade como um todo.

E mais. As condutas dos réus são particularmente perversas, cruéis e ardilosas na medida em que, por décadas, se pautaram na manipulação e na coação religiosa das vítimas, fazendo-as acreditar que mereciam sofrer castigos físicos e psicológicos; que trabalhavam "voluntariamente" para servir aos desígnios divinos; que precisavam se separar das famílias por um "bem maior"; que era vontade de Deus que elas sofressem violências sexuais e morais; que só ali, naquele ambiente, elas seriam salvas, não havendo espaço, perdão ou mesmo destino do lado de fora da comunidade.

Com efeito, as vítimas foram enganadas sob o pretexto da fé, quando era a fé tudo o que elas possuíam; persuadidas a abandonar seus lares e suas vidas para viver em um sistema de compartilhamento de bens que não se concretizou; convencidas de que sua submissão se pautava em propósitos divinos; induzidas a aceitar violências e abusos físicos, psicológicos e sexuais como uma determinação de Deus; e confinadas sob a falsa promessa de redenção.

A complexidade e a gravidade dos fatos e provas trazidos aos presentes autos demandam uma análise minuciosa que desafia a estabilidade emocional e racional. A exposição a relatos de sofrimento, tortura, violência, exploração e abusos sexuais, causa perplexidade e comoção, e por vezes exige pausas para reflexão e recuperação emocional.

Tais evidências instigam questionamentos profundos sobre a natureza e a identidade do Deus forjado pelos réus. De fato, que Deus é esse, o da Comunidade Lucas? Como foram capazes de arquitetar, com tamanha engenhosidade, um Deus tão opressor e cruel? Como puderam engendrar tão longa e espinhosa via-crúcis? Será que um dia os moradores da Comunidade Lucas finalmente encontrariam a salvação?

A resposta está na intervenção imperativa do Estado.

Nesse contexto, nenhum valor será suficiente para monetizar tudo o que foi vivido pelas vítimas. De outro lado, não se pode deixar de reconhecer a repulsa causada pelos réus, e a grave violação a toda a sociedade que de suas condutas decorre.

Assim, ante a extrema gravidade das condutas delineadas nesta exordial, requer-se o arbitramento de indenização a título de dano extrapatrimonial coletivo em montante não inferior a R$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais) em benefício da coletividade atingida.

Tal valor mostra-se plenamente justificado, tendo em vista, como dito, a gravidade dos danos a toda sociedade e a todo contingente de trabalhadores, inclusive potenciais, sendo que os termos de declarações prestados aos Órgãos envolvidos e os autos de infração atestam as condições deletérias de trabalho às quais foram submetidos os obreiros, inclusive tendo eles sido reduzidos à condição análoga à de escravo.

Quanto à destinação do referido valor, requer seja revertido em favor de entidade ou órgão a ser oportunamente apontado pelo Ministério Público do Trabalho para a execução de programas, projetos e ações destinadas ao resgate da dignidade das vítimas trabalhadoras, reorganização psicológica e social, educação formal e profissionalizante, inclusão social e produtiva voltadas à construção da vida com autonomia, nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85, não sendo substitutivas das obrigações de fazer e não fazer nem compensáveis ou dedutíveis das indenizações e pagamentos devidos a cada trabalhador lesado pela acionada de *per si*.

8. DA RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DOS RÉUS

A teoria da responsabilidade civil vem evoluindo no sentido de que a reparação deve alcançar todos os danos causados (princípio da reparação integral), sejam eles de ordem individual ou coletiva, patrimonial ou extrapatrimonial (art. 5º, V e X, da CF/88 c/c arts. 186, 187 e 927, CCB).

Na forma do art. 927, caput e parágrafo único, do Código Civil:

> "Art. 927 Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.
>
> Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem."

Consoante esposado acima, os ilícitos versados na presente ACP dizem respeito a condutas realizadas tanto na Comunidade Lucas, quanto no bar e restaurante Nossa Mesa de Bar e no alojamento utilizado como residência pelos líderes religiosos.

Segundo declaração dos membros da Comunidade, a vigilância, direção e o controle dos serviços ficavam a cargo do líder ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA ("Abiúde"), auxiliado por outros membros que atuavam como verdadeiros gerentes, a saber: DOMINGOS SOUSA DOS SANTOS (Mestre Du), JOICILENE DOS SANTOS COSTA (esposa de Rogério), EDILSON DE SOUZA FRANÇA, RAFAEL BRITO SOUSA, JOSÉ FRANCISCO DE ASSIS LIMA, JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, AILTON DO NASCIMENTO CRUZ e MARIA DA CONCEIÇÃO DOS SANTOS PAES.

Tais indivíduos, unidos pelo interesse comum de obtenção de lucro, realizavam, de maneira conjunta e concorrente, a gestão das pessoas por meio da manipulação da fé, assim como comandavam as associações criadas, o bar e as atividades-meio identificadas, as quais estavam integradas e permitiam o funcionamento da organização.

A divisão de tarefas dos exploradores, ora demandados, foi estabelecida de forma que DOMINGOS SOUSA DOS SANTOS, JOICILENE DOS SANTOS COSTA e JOSÉ FRANCISCO DE ASSIS LIMA cuidavam,

modo geral, das atividades desenvolvidas no ambiente rural, na sede da Comunidade em Baião/PA; ao passo em que EDILSON DE SOUZA FRANÇA, RAFAEL BRITO SOUSA, AILTON DO NASCIMENTO CRUZ e MARIA DA CONCEIÇÃO DOS SANTOS PAES conduziam os serviços na cidade de Tucuruí, sobretudo o controle do bar "Nossa Mesa de Bar", onde também atuavam como seguranças e no atendimento aos clientes.

As atividades administrativas e o estabelecimento de contato com órgãos municipais, estaduais e federais eram realizados por JARNAYRA CONCEIÇÃO DA MATA, que também atuava como presidente das duas associações. Segundo os trabalhadores, todas as questões administrativas eram resolvidas com ela, inclusive os pedidos de diversos benefícios assistenciais. Também informou que trabalhava no bar, sendo responsável pelas mídias e redes sociais.

ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA, por seu turno, como líder maior, era uma espécie de "presidente" desta sociedade (conforme mencionado, passou a comandar a Comunidade após o falecimento do pastor AILSON SOUZA DA SILVA, de quem era filho de criação). O líder morava em um imóvel na cidade de Tucuruí, o qual também servia como alojamento de trabalhadores (Avenida A, Quadra 18, Casa 02, Bairro Jardim América). Durante a inspeção do local, ficou patente que o líder vivia em condições deveras superiores e de conforto em contraste com aquelas que os trabalhadores possuíam.

Nesse cenário em que todos, tanto as pessoas físicas quanto as jurídicas, concorreram para a prática dos ilícitos verificados, deve-se aplicar a teoria do risco-proveito ou da alheabilidade, pela qual quem aufere os bônus deve arcar com os ônus decorrentes de seus atos. Trata-se de verdadeiro princípio de justiça, e encontra fundamento na alteridade (art. 2º da CLT).

Na mesma entoada, pelo diálogo das fontes, aplica-se à espécie a **teoria dos contratos coligados**, porquanto os demandados desenvolviam suas atividades de maneira organizada, em hialina relação de dependência e acessoriedade. Nesse diapasão, os arts. 12, 17 e 18 do CDC impõem solidariedade a todos os integrantes da cadeia produtiva que causarem dano ao consumidor, possibilitando sua incidência analógica aos trabalhadores vitimados, em situação fática e jurídica de hipossuficiência e vulnerabilidade.

Sob outro vértice, **a solidariedade ainda deflui do caráter difuso do meio ambiente laboral e do princípio do trabalhador sem adjetivos**, *ex vi* do art. 942, caput e parágrafo único, do Código Civil, e do art. 17 da Convenção n. 155 da OIT (status de supralegalidade — art. 5º, § 2º, CF/88).

Cite-se, também, **o princípio do poluidor-pagador e a teoria da internalização das externalidades negativas**, originárias do direito ambiental, a fundamentar a responsabilidade objetiva e solidária dos réus pelos ilícitos cometidos (art. 225, *caput* e § 3º, CF c/c arts. 7º, XXII, 196 e 200, da CF; arts. 3º, IV, e 14, § 1º, da Lei n. 6.938/81; art. 927, parágrafo único, CCB e tema repetitivo n. 932 do STF; Princípio n. 16 da ECORIO-92), e de maneira a atender o preceito constitucional de reparação integral dos danos.

Ante todo o exposto, tendo os demandados concorrido para o desrespeito à ordem jurídica, e aos postulados da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho decente (art. 1º, III e IV, CF/88), o *Parquet* pede a condenação solidária de todos nas obrigações adiante elencadas.

9. DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA CAUTELAR

De acordo com os arts. 84, parágrafos 3º e 4º, do CDC, 12, da Lei n. 7.347/85 (LACP); e 294, 300 e 301 do CPC, será concedida tutela provisória de urgência de natureza cautelar quando presentes os requisitos do relevante fundamento da demanda e do fundado receio da ineficácia do provimento final da demanda, para acautelar o bem jurídico vindicado.

No caso presente, conforme até aqui robustamente demonstrado, o relevante fundamento da demanda se encontra presente nos direitos fundamentais juslaborais afirmados, os quais traduzem o senso ético médio da sociedade, e cuja violação não se pode tolerar. Presente, ainda, na dignidade humana dos trabalhadores identificados por ocasião das ações fiscais: cinquenta e cinco indivíduos vilipendiados em sua essência, objetificados, utilizados como matéria-prima para atender aos anseios dos exploradores de sua mão-de-obra e de sua fé.

O prejuízo advindo da conduta dos réus é hialino, assim como são certos os direitos juslaborais de que são titulares os trabalhadores resgatados, dos quais decorrem repercussões econômicas (cuja tutela individual já fora providenciada pela Defensoria Pública da União).

Considerando que a cautelar de arresto é medida que visa à apreensão de bens indeterminados de um devedor com o objetivo de assegurar que este terá bens para satisfazer a obrigação na época em que ela se tornar exigível, é que se torna necessária a concessão da medida.

A possibilidade real e concreta de frustração da execução reside na possibilidade da realização de fraudes para mudança de titularidade dos bens que integram o acervo patrimonial dos réus, que inclui os imóveis onde efetuada a fiscalização, bem como os veículos (...).

Reforça essa ideia o fato de que, no curso da fiscalização, em que pese tenham os líderes da Comunidade Lucas sido notificados para a adoção de providências decorrentes das irregularidades constatadas no local, inclusive relacionadas à submissão dos trabalhadores a condições análogas à escravidão, nenhuma das medidas determinadas pelas autoridades fiscais foi cumprida. Vejamos:

> "**4.6. Das providências adotadas pelo GEFM**
>
> Conforme mencionado, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel realizou inspeções nos locais de trabalho e nas áreas de vivência dos empregados que realizavam atividades relacionadas ao empreendimento dos empregadores qualificados neste relatório. Os locais foram fotografados. Os trabalhadores foram entrevistados e algumas declarações foram reduzidas a termo, embora a maioria dos indagados estivesse reticente em falar. Outrossim, depoimentos de pessoas não integrantes da Comunidade — mas que dela já fizeram parte ou sobre ela detinham algum conhecimento — também foram colhidos durante todo o período da operação, inclusive recentemente. Todos os depoimentos colhidos seguem anexos ao presente Relatório.
>
> No dia 06.07.2022 os componentes do GEFM entregaram ao advogado dos empregadores, o Sr. Cadson Lopes Silva, os termos de interdição ns. 4.059.271-5 e 4.059.273-1 (CÓPIAS ANEXAS), lavrados em decorrência dos graves e iminentes riscos aos quais as máquinas e equipamentos das marcenarias expunham os trabalhadores que operavam-nas.
>
> Os empregadores foram devidamente notificados, na pessoa do Sr. ROGÉRIO ALMEIDA DA CUNHA, a apresentarem documentos sujeitos à inspeção do trabalho, contudo, deixaram de cumprir a notificação. Além disso, também foi emitida e entregue à mesma pessoa a Notificação para Adoção de Providências — NAP n. 355259050722/01 (CÓPIA ANEXA), determinando, em decorrência da submissão dos trabalhadores a condição análoga à de

escravo e nos termos da Instrução Normativa MTP n. 2, de 08 de novembro de 2021: a) a imediata cessação das atividades; b) a regularização e rescisão dos contratos de trabalho; c) o pagamento dos créditos trabalhistas devidos; d) o recolhimento do FGTS; e) o retorno aos locais de origem daqueles trabalhadores recrutados fora da localidade de prestação dos serviços; f) o cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho.

É certo também que nenhuma dessas providências foi adotada pelos líderes da Comunidade Lucas, ou seja, não houve cumprimento de nada do que foi estabelecido, e sequer o reconhecimento dos vínculos empregatícios.

Em decorrência da falta de recolhimento do FGTS, foi lavrada a Notificação de Débito do Fundo de Garantia e da Contribuição Social — NDFC n. 202.490.149 (CÓPIA ANEXA).” (grifos nossos)

As medidas ora requeridas têm obtido sucesso junto à Justiça do Trabalho em situações de trabalho escravo, conforme decisões abaixo transcritas:

> “TUTELA CAUTELAR ANTECEDENTE 0001061-82.2020.5.08.0118 – Considerando a situação demonstrada nos autos, concedo a tutela de urgência pretendida e DETERMINO: (...) b) Proceda-se ao bloqueio das contas dos réus, via Sisbajud, no importe de R$ 3.000.000,00 (três milhões de reais. Infrutífera a medida, realize-se a restrição dos veículos dos requeridos, via Sistema CNIB (Central Nacional de Indisponibilidade de Bens), sem prejuízo da utilização dos demais convênios do TRT da 8ª Região e da expedição de ofício aos Cartórios de Registro de Imóveis e outras instituições. Redenção, Pará, 27 de novembro de 2020. Jesse Cenci, Juiz do Trabalho Substituto.”
>
> “TUTELA CAUTELAR ANTECEDENTE 0000179-68.2021.5.20.0016 – Insta salientar que o perigo na demora na concessão da cautelar decorre, exatamente, da natureza dos direitos envolvidos, porque de natureza alimentar. Portanto, exige uma ação rápida do Judiciário na reintegração dos direitos desrespeitados. Por fim, considerando a gravidade dos fatos e que eventual demora na análise da tutela de urgência requerida poderia resultar em grave prejuízo ou de difícil reparação, está justificada a atuação do Plantão Judiciário, nos termos do art. 1º, VII, da Resolução 71/2009 do CNJ.

> Pelo exposto, e por tudo o mais que consta: CONCEDO a tutela provisória cautelar requerida e DETERMINO a inclusão das empresas no sistema SISBAJUD, para bloqueio de valores até o limite de R$ 387.112,23 (trezentos e oitenta e sete mil, cento e doze reais e vinte e três centavos). Aracaju, Sergipe, 02 de junho de 2021. Luis Fernando Almeida de Araújo. Juiz do Trabalho Titular."

Destarte, preenchidos os requisitos legais para a sua concessão, postula-se sejam deferidas as medidas cautelares adiante elencadas em face dos réus.

10. DA TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA ANTECIPADA

Nos termos dos arts. 1º, IV, e 12, da Lei n. 7.347/85 (LACP); e do art. 84, §§ 3º e 4º, do CDC, a tutela antecipada será concedida quando presentes os requisitos do relevante fundamento da demanda e do fundado receio da ineficácia do provimento final, sendo aplicável supletivamente o art. 300 do CPC.

No caso vertente, o relevante fundamento da demanda se encontra presente nos direitos fundamentais juslaborais afirmados, os quais traduzem o senso ético médio da sociedade, e cuja violação não se pode tolerar.

Acrescente-se, ainda, a verossimilhança fática que decorre das robustas provas trazidas aos autos, dotados de fé pública e presunção de veracidade (art. 405 do CPC), que demonstram a existência de significativo desrespeito às regras atinentes à dignidade dos trabalhadores.

De outro lado, o fundado receio da ineficácia do provimento final deflui da probabilidade de novas violações aos direitos básicos dos trabalhadores em relação àqueles que permanecem residindo na Comunidade Lucas, sendo necessária a urgente intervenção estatal para fins de coibir tal prática.

Além disso, decorre da situação de extrema vulnerabilidade dos moradores da Comunidade Lucas, os quais lá continuam residindo face à dificuldade de reinserção na sociedade após décadas isolados, sem estudos e profissionalização, e sem o convívio com indivíduos possuidores de hábitos distintos dos seus.

Tal vulnerabilidade coloca essas pessoas em patente situação de fragilidade, inclusive emocional, sendo, nesse contexto, potenciais vítimas de nova submissão ao ciclo perverso da escravidão contemporânea.

Diante do exposto, resta evidente o preenchimento dos requisitos legais, pelo que o MPT requer a concessão da tutela provisória sem a oitiva dos réus.

11. DOS PEDIDOS

Por todo o exposto, o Ministério Público do Trabalho, com esteio nos fundamentos fáticos e jurídicos expendidos, pugna a total procedência da ação, nos seguintes termos:

11.1. EM SEDE DE TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA CAUTELAR E ANTECIPADA:

i. Seja determinada a indisponibilidade de ativos financeiros existentes em nome dos réus, por meio de sistema eletrônico gerido pela autoridade supervisora do sistema financeiro nacional, bem como a decretação de indisponibilidade de todos os bens móveis e imóveis, veículos e ativos depositados junto a instituições financeiras dos réus para o que devem ser expedidos ofícios, oportunamente, aos Cartórios de Registro de Imóveis, Junta Comercial do Estado do Pará, Delegacia da Receita Federal, Departamentos de Trânsito para que transmitam a ordem do Juízo a todas as instituições financeiras (bancárias, securitárias e administradoras de consórcio), e procedam ao bloqueio de todos os valores e bens em nome dos réus, informando o Juízo da medida e dados sobre os valores e bens bloqueados.

ii. Sejam os réus compelidos, sob pena de multa de R$50.000,00 (cinquenta mil reais), acrescida de R$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) por trabalhador atingido, ao cumprimento das seguintes obrigações, solidariamente:

a) Abster-se de manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo, consoante art. 149 do Código Penal e indicadores de submissão de trabalhador à condição análoga a de escravo prevista no Anexo 2 da Instrução Normativa 02/2021 do MTE; Convenções da OIT n. 29, 105, 110 e 111; Convenção sobre Escravatura (Decreto n. 58.563/1966); e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto São José da Costa Rica – Decreto n. 678/1992), ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio com força normativa supralegal (STF, RE 349,703/RS);

b) Abster-se de manter trabalhador com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 (quatorze) anos, e de manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em qualquer

trabalho noturno, perigoso, insalubre ou integrante da lista das piores formas de trabalho infantil (Decreto Federal 6.481/2008);

iii. Sejam os réus compelidos, sob pena de multa de R$10.000,00 (dez mil reais), acrescida de R$1.000,00 (mil reais) por trabalhador atingido, ao cumprimento das seguintes obrigações, solidariamente:

a. Abster-se de admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, nos termos do art. 41 da CLT;

b. Proceder à anotação das CTPSs dos empregados dentro do prazo legal, nos termos do art. 29 da CLT;

c. Efetuar mensalmente o depósito do percentual referente ao FGTS, nos termos do art. 23, § 1º, inciso I, da Lei n. 8.036/90;

d. Efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido aos empregados, observada a devida formalização do recibo, nos termos dos arts. 459, § 1º, e 464 da CLT;

e. Efetuar o pagamento, a título de adiantamento do décimo terceiro salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior, a teor do art. 1º da Lei n. 4.090/62;

f. Efetuar o pagamento do décimo terceiro salário até o dia 20 de dezembro de cada ano, nos termos do art. 1º da Lei n. 4.090/62;

g. Abster-se de prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite de duas horas diárias, sem qualquer justificativa legal, nos termos do art. 58 da CLT;

h. Conceder intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas, a teor do art. 71 da CLT;

i. Conceder férias anuais aos empregados, de acordo com o disposto no art. 129 da CLT;

j. Proceder ao registro da jornada de trabalho dos empregados, com anotação do horário de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, sempre que contar,

no estabelecimento, com mais de 20 (vinte) empregados, nos termos do art. 74 da CLT;

k. Apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação anual de Informações Sociais (RAIS), a teor do art. 24 da Lei n. 7.998/90 c/c art. 7º do Decreto 76.900/75;

l. Disponibilizar instalações sanitárias com características adequadas e compatíveis ao disposto no item 24.2.3 da NR-24, mantendo-as, de forma perene, em bom estado de conservação, asseio e higiene;

m. Disponibilizar compartimentos destinados aos chuveiros de acordo com as características previstas no item 24.3.6 da NR-24;

n. Disponibilizar dormitórios e quartos dos alojamentos com instalações e em condições condizentes com o disposto nos itens 24.7.2 e 24.7.3 da NR-24;

o. Disponibilizar alojamentos com piso impermeável e lavável, nos termos preconizados pelo item 24.7.7 da NR-24;

p. Disponibilizar cozinha de acordo com as características previstas no item 24.6.1 da NR-24;

q. Manter locais para preparo de refeições de acordo com as exigências do item 31.17.6.7 da NR-31, inclusive assegurando a instalação de recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GPL) em área externa ventilada, com observância das normas técnicas pertinentes, nos termos do art. 13 da Lei n. 5.889/73 c/c item 24.6.3 da NR-24, e item 31.17.2 da NR-31;

r. Manter os ambientes previstos na NR-24 construídos de acordo com o código de obras local e/ou com os requisitos estabelecidos no item 24.9.7 e seus subitens, da NR-24;

s. Assegurar que em cada moradia habite uma única família, nos termos do art. 13 da Lei n. 5.889/73 c/c item 31.17.7.4 da NR-31;

t. Manter área de vivência de acordo com os requisitos previstos no item 31.17.2 da NR-31;

u. Assegurar que nos locais de trabalho e alojamentos, todas as instalações elétricas sejam protegidas de maneira a evitar choque elétrico, a teor do item 24.9.7.2 da NR-24;

v. Assegurar que as áreas onde houver instalações ou equipamentos elétricos sejam dotadas de proteção contra incêndio e explosão (item 10.9.1 da NR-10);

w. Assegurar que as instalações elétricas sejam construídas, montadas, operadas, reformadas, ampliadas, reparadas e inspecionadas de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários, e serem supervisionadas por profissional autorizado, conforme disposto na NR-10 (item 10.4.1, NR-10);

x. Implementar, por estabelecimento, o gerenciamento dos riscos ocupacionais de suas atividades, constituindo um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), nos termos dos itens 1.5.3.1, 1.5.3.1.1 e 1.5.3.1.3 da NR-01;

y. Garantir a elaboração e a efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), inclusive assegurando a realização obrigatória de exames médicos (itens 7.4.1, "a", e 7.5.6, "a", da NR-07 c/c item 31.3.7 da NR-31, e art. 13 da Lei n. 5.889/73);

z. Garantir a elaboração e a efetiva implementação, por estabelecimento rural, do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural (PGRTR), por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais (itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31 c/c art. 13 da Lei n. 5.889/73);

aa. Equipar os estabelecimentos rurais com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, sob cuidados de pessoa treinada para este fim (itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31 c/c art. 13 da Lei n. 5.889/73);

ab. Fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (EPIs) e as vestimentas adequadas aos riscos de cada atividade, em conformidade com o PGRTR, certificados pelo Ministério do Trabalho e em perfeito estado de conservação e funcionamento, em conformidade com os arts. 166 e 167 da CLT e com a NR-06 do Ministério do Trabalho (itens 31.6.1 e 31.6.2 da NR-31 c/c art. 13 da Lei n. 5.889/73);

ac. Proceder à instalação de sistemas de segurança em zonas de perigo das máquinas, equipamentos e implementos, inclusive no que tange à instalação de proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento em transmissões de força e seus componentes móveis, quando acessíveis ou expostos / desprotegidos, nos termos dos itens 12.5.1, 12.5.9 e 12.5.9.1 da NR-12;

ad. Assegurar que os dispositivos de partida, acionamento e parada das máquinas e dos equipamentos utilizados sejam projetados, selecionados e instalados de modo que não se localizem em suas zonas perigosas, possam ser acionados ou desligados em caso de emergência por outra pessoa que não seja o operador, impeçam acionamento ou desligamento involuntário pelo operador ou qualquer outra forma acidental, não acarretem riscos adicionais, e dificulte-se a burla, nos termos do item 12.4.1 e subitens, da NR-12;

ae. Assegurar que os comandos de partida ou acionamento das máquinas possuam dispositivos que impeçam seu funcionamento automático ao serem energizadas (item 12.4.2, NR-12);

af. Assegurar que, acaso indicada pela apreciação de riscos a necessidade de redundância dos dispositivos responsáveis pela prevenção de partida inesperada ou pela função de parada relacionada à segurança, conforme a categoria de segurança requerida, o circuito elétrico da chave de partida de motores de máquinas e equipamentos possua estrutura redundante; permita que as falhas que comprometem a função de segurança sejam monitoradas; e seja adequadamente dimensionado de acordo com o estabelecido pelas normas técnicas oficiais ou pelas normas internacionais aplicáveis (item 12.4.14 e subitens, NR-12);

ag. Assegurar que as carcaças, invólucros, blindagens ou partes condutoras das máquinas e equipamentos que não façam parte dos circuitos elétricos, mas que possam ficar sob tensão, sejam aterradas conforme as normas técnicas oficiais vigentes, nos termos do item 12.3.2 da NR-12;

ah. Assegurar que as máquinas sejam equipadas com um ou mais dispositivos de parada de emergência, por meio dos quais possam ser evitadas situações de perigo latentes e existentes (item 12.6.1 e subitens da NR-12);

ai. Prestar à auditoria-fiscal do trabalho os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais, inclusive mediante apresentação dos documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT, nos termos do art. 630, §§ 3º e 4º, da CLT.

11.2. EM CARÁTER DEFINITIVO:

i. Sejam os réus condenados, sob pena de multa de R$50.000,00 (cinquenta mil reais), acrescida de R$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) por trabalhador atingido, ao cumprimento das seguintes obrigações, solidariamente:

a. Abster-se de manter empregado trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo, consoante art. 149 do Código Penal e indicadores de submissão de trabalhador à condição análoga a de escravo previstos no Anexo 2 da Instrução Normativa 02/2021 do MTE; Convenções da OIT n. 29, 105, 110 e 111; Convenção sobre Escravatura (Decreto n. 58.563/1966); e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto São José da Costa Rica – Decreto n. 678/1992), ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio com força normativa supralegal (STF, RE 349,703/RS);

b. Abster-se de manter trabalhador com idade inferior a 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 (quatorze) anos, e de manter trabalhador com idade inferior a 18 (dezoito) anos em qualquer trabalho noturno, perigoso, insalubre ou integrante da lista das piores formas de trabalho infantil (Decreto Federal 6.481/2008);

ii. Sejam os réus compelidos, sob pena de multa de R$10.000,00 (dez mil reais), acrescida de R$1.000,00 (mil reais) por trabalhador atingido, ao cumprimento das seguintes obrigações, solidariamente:

a. Abster-se de admitir ou manter empregado sem o respectivo registro em livro, ficha ou sistema eletrônico competente, nos termos do art. 41 da CLT;

b. Proceder à anotação das CTPS dos empregados dentro do prazo legal, nos termos do art. 29 da CLT;

c. Efetuar mensalmente o depósito do percentual referente ao FGTS, nos termos do art. 23, § 1º, inciso I, da Lei n. 8.036/90;

d. Efetuar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido aos empregados, observada a devida formalização do recibo, nos termos dos arts. 459, § 1º, e 464 da CLT;

e. Efetuar o pagamento, a título de adiantamento do décimo terceiro salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior, a teor do art. 1º da Lei n. 4.090/62;

f. Efetuar o pagamento do décimo terceiro salário até o dia 20 de dezembro de cada ano, nos termos do art. 1º da Lei n. 4.090/62;

g. Abster-se de prorrogar a jornada normal de trabalho, além do limite de duas horas diárias, sem qualquer justificativa legal, nos termos do art. 58 da CLT;

h. Conceder intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de 6 (seis) horas, a teor do art. 71 da CLT;

i. Conceder férias anuais aos empregados, de acordo com o disposto no art. 129 da CLT;

j. Proceder ao registro da jornada de trabalho dos empregados, com anotação do horário de entrada e saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, sempre que contar, no estabelecimento, com mais de 20 (vinte) empregados, nos termos do art. 74 da CLT;

k. Apresentar, no prazo legalmente estabelecido, a Relação anual de Informações Sociais (RAIS), a teor do art. 24 da Lei n. 7.998/90 c/c art. 7º do Decreto 76.900/75;

l. Disponibilizar instalações sanitárias com características adequadas e compatíveis ao disposto no item 24.2.3 da NR-24, mantendo-as, de forma perene, em bom estado de conservação, asseio e higiene;

m. Disponibilizar compartimentos destinados aos chuveiros de acordo com as características previstas no item 24.3.6 da NR-24;

n. Disponibilizar dormitórios e quartos dos alojamentos com instalações e em condições condizentes com o disposto nos itens 24.7.2 e 24.7.3 da NR-24;

o. Disponibilizar alojamentos com piso impermeável e lavável, nos termos preconizados pelo item 24.7.7 da NR-24;

p. Disponibilizar cozinha de acordo com as características previstas no item 24.6.1 da NR-24;

q. Manter locais para preparo de refeições de acordo com as exigências do item 31.17.6.7 da NR-31, inclusive assegurando a instalação de recipientes de armazenagem de gás liquefeito de petróleo (GPL) em área externa ventilada, com observância das normas técnicas pertinentes, nos termos do art. 13 da Lei n. 5.889/73 c/c item 24.6.3 da NR-24, e item 31.17.2 da NR-31;

r. Manter os ambientes previstos na NR-24 construídos de acordo com o código de obras local e/ou com os requisitos estabelecidos no item 24.9.7 e seus subitens, da NR-24;

s. Assegurar que em cada moradia habite uma única família, nos termos do art. 13 da Lei n. 5.889/73 c/c item 31.17.7.4 da NR-31;

t. Manter área de vivência de acordo com os requisitos previstos no item 31.17.2 da NR-31;

u. Assegurar que nos locais de trabalho e alojamentos, todas as instalações elétricas sejam protegidas de maneira a evitar choque elétrico, a teor do item 24.9.7.2 da NR-24;

v. Assegurar que as áreas onde houver instalações ou equipamentos elétricos sejam dotadas de proteção contra incêndio e explosão (item 10.9.1 da NR-10);

w. Assegurar que as instalações elétricas sejam construídas, montadas, operadas, reformadas, ampliadas, reparadas e inspecionadas de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores e dos usuários, e serem supervisionadas por profissional autorizado, conforme disposto na NR-10 (item 10.4.1, NR-10);

x. Implementar, por estabelecimento, o gerenciamento dos riscos ocupacionais de suas atividades, constituindo um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), nos termos dos itens 1.5.3.1, 1.5.3.1.1 e 1.5.3.1.3 da NR-01;

y. Garantir a elaboração e a efetiva implementação do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO), inclusive assegurando a realização obrigatória de exames médicos (itens 7.4.1, "a", e 7.5.6, "a", da NR-07 c/c item 31.3.7 da NR-31, e art. 13 da Lei n. 5.889/73);

z. Garantir a elaboração e a efetiva implementação, por estabelecimento rural, do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural (PGRTR), por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais (itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31 c/c art. 13 da Lei n. 5.889/73);

aa. Equipar os estabelecimentos rurais com material necessário à prestação de primeiros socorros, considerando-se as características da atividade desenvolvida, sob cuidados de pessoa treinada para este fim (itens 31.3.9 e 31.3.9.1 da NR-31 c/c art. 13 da Lei n. 5.889/73);

ab. Fornecer aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (EPIs) e as vestimentas adequadas aos riscos de cada atividade, em conformidade com o PGRTR, certificados pelo Ministério do Trabalho e em perfeito estado de conservação e funcionamento, em conformidade com os arts. 166 e 167 da CLT e com a NR-06 do Ministério do Trabalho (itens 31.6.1 e 31.6.2 da NR-31 c/c art. 13 da Lei n. 5.889/73);

ac. Proceder à instalação de sistemas de segurança em zonas de perigo das máquinas, equipamentos e implementos, inclusive no que tange à instalação de proteções fixas ou móveis com dispositivos de intertravamento em transmissões de força e seus componentes móveis, quando acessíveis ou expostos / desprotegidos, nos termos dos itens 12.5.1, 12.5.9 e 12.5.9.1 da NR-12;

ad. Assegurar que os dispositivos de partida, acionamento e parada das máquinas e dos equipamentos utilizados sejam projetados, selecionados e instalados de modo que não se localizem em suas zonas perigosas, possam ser acionados ou desligados em caso de emergência por outra pessoa que não seja o operador, impeçam acionamento ou desligamento involuntário pelo operador ou qualquer outra forma acidental, não acarretem riscos adicionais, e dificulte-se a burla, nos termos do item 12.4.1 e subitens, da NR-12;

ae. Assegurar que os comandos de partida ou acionamento das máquinas possuam dispositivos que impeçam seu funcionamento automático ao serem energizadas (item 12.4.2, NR-12);

af. Assegurar que, acaso indicada pela apreciação de riscos a necessidade de redundância dos dispositivos responsáveis pela prevenção de partida inesperada ou pela função de parada relacionada à segurança, conforme a categoria de segurança requerida, o circuito elétrico da chave de partida de motores de máquinas e equipamentos possua estrutura redundante; permita que as falhas que comprometem a função de segurança sejam monitoradas; e seja adequadamente dimensionado de acordo com o estabelecido pelas normas técnicas oficiais ou pelas normas internacionais aplicáveis (item 12.4.14 e subitens, NR-12);

ag. Assegurar que as carcaças, invólucros, blindagens ou partes condutoras das máquinas e equipamentos que não façam parte dos circuitos elétricos, mas que possam ficar sob tensão, sejam aterradas conforme as normas técnicas oficiais vigentes, nos termos do item 12.3.2 da NR-12;

ah. Assegurar que as máquinas sejam equipadas com um ou mais dispositivos de parada de emergência, por meio dos quais possam ser evitadas situações de perigo latentes e existentes (item 12.6.1 e subitens da NR-12);

ai. Prestar à auditoria-fiscal do trabalho os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais, inclusive mediante apresentação dos documentos sujeitos à inspeção do trabalho no dia e hora previamente fixados pelo AFT, nos termos do art. 630, § § 3º e 4º, da CLT.

iii. Sejam os réus condenados solidariamente ao pagamento, a título de indenização pelos danos morais coletivos causados, de R$ 5.000.000,00 (cinco milhões de reais), valor a ser revertido em favor de entidade ou órgão a ser oportunamente apontado pelo Ministério Público do Trabalho para a execução de programas, projetos e ações destinadas ao resgate da dignidade das vítimas trabalhadoras, reorganização psicológica e social, educação formal e profissionalizante, inclusão social e produtiva voltadas à construção da vida com autonomia, nos termos dos arts. 5º, § 6º e 13 da Lei n. 7.347/85, não sendo substitutivas das obrigações de fazer e não fazer nem compensáveis ou dedutíveis das indenizações e pagamentos devidos a cada trabalhador lesado pela acionada de *per si*;

iv. A expedição de provimento de natureza declaratória da submissão dos trabalhadores acima mencionados a condições degradantes de trabalho por parte dos réus, com fulcro no art. 149 do Código Penal, e a expedição de ofício ao Ministério do Trabalho e Previdência para inclusão dos réus na lista suja (Portaria MTE n. 1293/2017).

12. DOS REQUERIMENTOS FINAIS

O Ministério Público do Trabalho requer, ademais:

i. Seja conferida tramitação prioritária ao presente feito, nos termos do art. 1º da Recomendação Conjunta n. 25/2022 TST-CSJT-GP-CGJT;

ii. Seja presente ACP julgada sob uma perspectiva de gênero, nos termos da Portaria CNJ n. 27/2021;

iii. A citação dos réus para que integrem a lide, e sua intimação a fim de que, querendo, apresentem defesa no prazo legal, sob pena de revelia e confissão;

iv. A dispensa de realização de Audiência Inicial, com fulcro na Recomendação n. 2/2013 da GJT/TST;

v. A intimação do MPT pessoal e nos autos dos atos e prazos processuais, na forma do art. 18, II, "h", da Lei Complementar n. 75/93, 180, do CPC, com apoio ainda na determinação contida no Provimento n. 04/2000, da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho;

vi. Provar o alegado por todos os meios de prova em direito admitidos, especialmente documental e testemunhal, assegurada a indicação das testemunhas para momento oportuno no curso da fase instrutória do processo;

vii. Que sejam acolhidos todos os depoimentos na íntegra, sem a necessidade de reproduzi-los novamente em juízo, evitando-se, assim, a revitimização dessas mulheres e adolescentes, que não devem vivenciar mais uma vez toda a violência sofrida, nos termos da Lei n. 11.340/2006 (Lei Maria da Penha);

viii. A condenação dos réus ao pagamento das custas e demais despesas processuais;

ix. A expedição de ofício ao BNDES para fins do art. 4º da Lei n. 11.948/09.

Atribui-se à causa o valor de R$5.000.000,00 (cinco milhões de reais).

Nestes termos, pede-se deferimento.

Marabá, data da assinatura eletrônica.

LUCIANO ARAGÃO SANTOS
Procurador do Trabalho
Coordenador Nacional da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas do Ministério Público do Trabalho

TATIANA LEAL BIVAR SIMONETTI
Procuradora do Trabalho
Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas do Ministério Público do Trabalho

CLÁUDIA LETÍCIA ALBA COLUCCI RESENDE
Procuradora do Trabalho

EDELAMARE BARBOSA MELO
Subprocuradora do Trabalho

ELYSA TOMAZI
Procuradora do Trabalho

LAURA VALENÇA PINHEIRO CAMELLO ZACARIAS
Procuradora do Trabalho

LYS SOBRAL CARDOSO
Procuradora do Trabalho

TATHIANE MENEZES DO NASCIMENTO
Procuradora do Trabalho

TIAGO MUNIZ CAVALCANTI
Procurador do Trabalho

Pedido de Reexame ao Tribunal de Contas da União

José de Lima Ramos Pereira
Rafael Dias Marques

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, MINISTRO BRUNO DANTAS,

EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO VITAL DO REGO, RELATOR DA REPRESENTAÇÃO N. 007.597/2018-5

REPRESENTAÇÃO N. 007.597/2018-5

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, por seu Procurador-Geral do Trabalho e por seu Secretário de Relações Institucionais, na qualidade de unidade jurisdicionada autônoma, vem, respeitosamente, perante Vossa Excelência, no bojo do processo em epígrafe, formular **PEDIDO DE REEXAME**, com fundamento no art. 48 da Lei n. 8.443, de 16 de julho de 1992, e no art. 286 do Regimento Interno do Tribunal de Contas da União, conforme razões a seguir aduzidas.

Requer, nesta oportunidade, o devido processamento.

Brasília, 22 de maio de 2024.

(assinado eletronicamente)
JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA
PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO

(assinado eletronicamente)
RAFAEL DIAS MARQUES
PROCURADOR REGIONAL DO TRABALHO
SECRETÁRIO DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

Sumário

RAZÕES DO PEDIDO DE REEXAME

I – DA SÍNTESE PROCESSUAL

II – DAS DECISÕES DE MÉRITO RECORRIDAS

III – DA TEMPESTIVIDADE

IV – DOS EFEITOS SUSPENSIVOS DO PEDIDO DE REEXAME

V – DA LIMITAÇÃO DO OBJETO E DO INTERESSE RECURSAL DO MPT NO TOCANTE ÀS QUESTÕES RELATIVAS À TUTELA CIVIL COLETIVA

VI – DO PEDIDO LIMINAR E CAUTELAR PARA A SUSPENSÃO DO TRÂMITE DA REPRESENTAÇÃO TC N. 007.597/2018-5

VII – DAS PRELIMINARES DE MÉRITO

1. Natureza dos recursos destinados pelo MPT com base na Lei n. 7.347/1985 e a consequente ausência de competência do Tribunal de Contas da União para fiscalizar a aplicação de tais montantes

2. Destinação de recursos em tutela civil coletiva reparatória arrimada na Lei n. 7.347/1985 como atuação finalística do Ministério Público e do Judiciário e consequente ausência de competência constitucional do Tribunal de Contas da União para fiscalizar. Inobservância dos arts.70 e 71 da Constituição Federal

3. Ausência de intimação do Ministério Público do Trabalho e ofensa ao devido processo legal, contraditório e ampla defesa

VIII – DO MÉRITO

1. Constitucionalidade e legalidade das destinações diretas de recursos decorrentes da tutela civil coletiva reparatória. Interpretação à luz de princípios constitucionais. Omissão legislativa quanto aos fundos trabalhistas. Não exclusividade da opção de realização das destinações ao FAT e ao FDD. Integração normativa. Conduta amparada pela Lei n. 7.347/1985, pela Resolução CNMP n. 179/2017 e pela Resolução

CSMPT n. 179/2020. Caráter normativo primário das resoluções do CNMP

2. Controle e transparência das destinações diretas aos beneficiários, decorrentes da tutela civil coletiva reparatória

3. Ilegalidade, desvio de finalidade, inefetividade e impropriedade das destinações de recursos decorrentes da tutela civil coletiva reparatória ao Fundo de Direitos Difusos e ao Fundo de Amparo ao Trabalhador

4. Modelos alternativos de reparação civil coletiva. Realização do processo judicial estrutural, em litígios estratégicos, bem como da Justiça Restaurativa. Materialização dos princípios constitucionais da máxima efetividade dos direitos fundamentais e da reparação integral dos danos. Exemplos de práticas recompositivas, efetivas e resolutivas, plenamente agasalhadas no plano normativo, constitucional e legal. Prática amparada por decisões judiciais

5. Imperiosa limitação do alcance dos acórdãos recorridos ao res recursos provenientes de condenação judicial, nos moldes do art. 13 da Lei n. 7.347/1985 e da Lei n. 9.008/1995

6. Necessidade de decisão expressa que confira segurança jurídica às destinações alcançadas pela coisa julgada e pelo ato jurídico perfeito, bem como em relação às destinações já em curso

7. Possibilidade de destinações de recursos a fundos estaduais e municipais

IX – DOS PEDIDOS

RAZÕES DO PEDIDO DE REEXAME

I – DA SÍNTESE PROCESSUAL

O Tribunal de Contas da União instaurou a Representação n. 007.597/2018-5, a partir de pedido da Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado – SecexAdministração, originalmente em face de possíveis irregularidades na forma de recolhimento e destinação, pelo Ministério Público do Trabalho, dos recursos oriundos de multas e indenizações pecuniárias decorrentes de Termos de Ajustamento de Conduta – TAC, acordos e ações judiciais.

O *Parquet* Trabalhista apresentou esclarecimentos sobre a sua atuação, especialmente sobre as reversões realizadas a entidades públicas e privadas (Peça n. 21).

Após aprovação plenária, o escopo da Representação n. 007.597/2018-5 foi ampliado, ensejando a inclusão dos demais ramos do Ministério Público da União e da Defensoria Pública da União no processo, para se "*avaliar a regularidade da forma de recolhimento e gasto dos recursos*" oriundos de transações, TACs e acordos em geral, incluindo leniência e colaboração premiada, "*bem como o grau de transparência dessas informações ao público*".

Após diligências, a unidade técnica elaborou a instrução de mérito constante da peça n. 116, apresentando propostas de determinações posteriormente encaminhadas aos gestores públicos da Advocacia-Geral da União, do Conselho Nacional do Ministério Público, da Secretaria-Geral da PGR, da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, da Secretaria de Orçamento Federal e Secretaria do Tesouro Nacional, a fim de que fossem apresentados comentários e/ou eventuais soluções alternativas ao seu cumprimento, com fundamento na Resolução TCU n. 315/2020.

A unidade técnica analisou os comentários recebidos e formulou as propostas finais de determinações e recomendações, nos termos da Peça n. 151.

A Representação n. 007.597/2018-5 foi incluída na pauta da sessão ordinária do Plenário do dia 21 de junho de 2023, sendo o julgamento adiado ante o pedido de vista do Ministro Augusto Nardes.

Registra-se que, embora o processo tenha sido pautado para julgamento, o Ministério Público do Trabalho não foi intimado para se manifestar sobre o teor da peça n. 116, enquanto unidade jurisdicionada autônoma, nos termos da Resolução TCU n. 315/2020.

O feito foi apreciado, pelo Plenário, na sessão de 21 de setembro de 2023, ocasião em que foi proferido o Acórdão n. 1955/2023, por meio do qual se determinou ao Ministério Público da União, no que concerne à tutela civil coletiva reparatória, no prazo de até 60 (sessenta) dias, que:

> *"9.2.1. passe a recolher, ao Fundo de Direitos Difusos (FDD), os recursos provenientes das indenizações pecuniárias pactuadas nos acordos e ações com base no art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/1985, bem como das multas aplicadas em razão de seus descumprimentos, ressalvadas as hipóteses em que legislação especial lhes prescreva destinação específica, nos termos dos arts. 13 da LACP e 1º, § 2º, da Lei n. 9.008/1995;*
>
> *9.2.2. passe a recolher, ao Fundo de Direitos Difusos (FDD), os recursos oriundos de Termos de Ajustes de Conduta (TACs), firmados no âmbito do Ministério Público do Trabalho, exceto nos casos em que a destinação esteja amparada por decisões judiciais que determinem a utilização desses valores pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e ressalvadas as hipóteses em que legislação especial lhes prescreva destinação específica;*

Em face do referido acórdão, o Ministério Público do Trabalho opôs embargos de declaração, com fulcro no art. 287, *caput*, do Regimento Interno do Tribunal de Contas da União, ante a existência de omissão e contradição no *decisum.*

Os embargos foram conhecidos, mas, no mérito, rejeitados, consoante os termos do Acórdão n. 747/2024, proferido durante a sessão de Plenário do dia 17 de abril de 2024.

Inconformado com a decisão de mérito proferida em processo de fiscalização de atos e contratos, o Ministério Público do Trabalho formula, então, o presente Pedido de Reexame, com fulcro no art. 48 da Lei n. 8.443, de 16 de julho de 1992, e no art. 286 do Regimento Interno do Tribunal de Contas da União.

II – DAS DECISÕES DE MÉRITO RECORRIDAS

A Representação n. 007.597/2018-5 foi apreciada, pelo Plenário, na sessão do dia 21 de setembro de 2023, ocasião em que foi proferido o Acórdão n. 1955/2023, com o seguinte teor:

> *9. Acórdão: VISTOS, relatados e discutidos estes autos de representação, em que se avalia a forma de recolhimento e destinação dos recursos oriundos de multas e indenizações decorrentes de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC), acordos em geral e ações judiciais firmados pelo Ministério Público da União (MPU) e pela Defensoria Pública da União (DPU); ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em Sessão Plenária e diante das razões expostas pelo Relator, em:*
>
> *9.1. conhecer da presente representação, uma vez que estão satisfeitos os requisitos de ingresso previstos nos arts. 235 e 237, inciso VI, do Regimento Interno deste Tribunal, para, no mérito, considerá-la procedente;*
>
> *9.2. determinar ao Ministério Público da União (MPU) que, no prazo de até 60 (sessenta) dias:*
>
> *9.2.1. passe a recolher, ao Fundo de Direitos Difusos (FDD), os recursos provenientes das indenizações pecuniárias pactuadas nos acordos e ações com base no art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/1985, bem como das multas aplicadas em razão de seus descumprimentos, ressalvadas as hipóteses em que legislação especial lhes prescreva destinação específica, nos termos dos arts. 13 da LACP e 1º, § 2º, da Lei n. 9.008/1995;*
>
> *9.2.2. passe a recolher, ao Fundo de Direitos Difusos (FDD), os recursos oriundos de Termos de Ajustes de Conduta (TACs), firmados no âmbito do Ministério Público do Trabalho, exceto nos casos em que a destinação esteja amparada por decisões judiciais que determinem a utilização desses valores pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e ressalvadas as hipóteses em que legislação especial lhes prescreva destinação específica;*
>
> *9.2.3. divulgue ao público, imediatamente, em transparência ativa:*
>
> *9.2.3.1. as parcelas efetivamente pagas no âmbito de cada acordo de leniência e de colaboração premiada celebrados,*

especificando os montantes que se referem à quitação da multa e os montantes relativos à reparação/restituição do valor devido, e registrando, quando for o caso, os pagamentos efetuados que quitam simultaneamente compromissos financeiros firmados com o parquet e com a CGU/AGU, em atenção à exigência de transparência e governança do art. 3º, inciso VI, do Decreto 9.203/2017, e as disposições dos arts. 3º, 6º, 7º e 8º da Lei n. 12.527/2011 (LAI) e do art. 37, caput, da CF/1988;

9.2.3.2. os cronogramas, formas e prazos de pagamento pactuados nos acordos de leniência e de colaboração premiada, quando registrados apenas em anexos ou acordos sigilosos; a situação de adimplência ou inadimplência das parcelas pactuadas; e, no caso de inadimplência ou descumprimentos, a medida administrativa ou judicial adotada para o saneamento das parcelas em atraso ou cláusulas descumpridas;

9.2.3.3. os valores efetivamente compensados entre créditos da fazenda pública de qualquer natureza, a exemplo dos créditos tributários, e as multas ou indenizações fixadas às empresas, por meio dos instrumentos negociais formalizados no âmbito do MPU;

9.3. determinar à Secretaria-Geral da PGR que:

9.3.1. passe a informar à Secretaria de Orçamento Federal (SOF), anualmente, os valores das multas, reparações e restituições pactuadas em acordos de leniência e de colaboração premiada, que serão destinados à Conta Única do Tesouro Nacional, uma vez que deverão constar dos Projetos de Lei Orçamentária Anual (PLOA) em atendimento ao art. 165, § 5º, da CF /1988, c/c os arts. 2º, 3º e 56 da Lei n. 4.320/1964, arts. 12, § 3º, e 58 da Lei Complementar n. 101/2000 (LRF), DecretoLei n. 1.755/1979 e Decreto n. 93.872/1986;

9.3.2. passe a informar à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest/ME), anualmente, os valores das multas, reparações e restituições pactuadas em acordos de leniência e de colaboração premiada que serão destinados a empresas estatais federais, a fim de que possam compor os Orçamentos de Investimento (OI) e/ou os Programas de Dispêndios Globais (PDG), em atendimento ao art. 165, § 5º, da CF/1988, aos arts. 2º e 3º da Lei n. 4.320/1964, às regras de previsão e arrecadação das receitas da União (art. 12, § 3º, e 58 da LRF) e de evidenciação, composição e transparência do orçamento federal (art. 48, § 2º, inciso II, da LRF);

9.4. determinar à Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais (Sest/ME) que faça constar, anualmente, nos Orçamentos de Investimento (OI) e nos Programas de Dispêndios Globais (PDG) das empresas estatais federais os valores das multas e das recuperações que serão a elas destinadas em virtude dos acordos de leniência celebrados pelo Ministério Público da União (MPU), a fim de corretamente estarem refletidas no Orçamento Fiscal e da Seguridade Social (OFSS), em atendimento ao princípio da universalidade orçamentária (art. 165, § 5º, da CF/1988 e arts. 2º e 3º da Lei n. 4.320/1964), às regras de previsão e arrecadação da receita (art. 12, § 3º, e 58 da LRF) e de evidenciação, composição e transparência do orçamento federal (art. 48, § 2º, inciso II, da LRF);

9.5. recomendar ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), com base no art. 250, inciso II, do RI/TCU, que avalie rever o entendimento contido no § 1º do art. 5º da Resolução CNMP-179/2017, uma vez que vai de encontro ao disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/1985, o qual estabelece que as indenizações em dinheiro e as multas decorrentes da aplicação da respectiva lei devem ser recolhidas para fundo gerido por conselho federal ou por conselhos estaduais, sendo tal fundo, no âmbito federal, o Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD), regulamentado pelo Decreto 1.306/1994, e gerido pelo Conselho Federal Gestor do Fundo de Direitos Difusos (CFDD), instituído pela Lei n. 9.008/1995;

9.6. recomendar à Secretaria de Orçamento Federal (SOF) e à Secretaria-Geral da PGR que, em articulação, avaliem a necessidade de eventuais ajustes no Sistema Integrado de Planejamento e Orçamento (Siop), a fim de possibilitar o registro dos valores das multas, reparações e restituições pactuadas nos acordos de leniência e de colaboração premiada que serão destinados à Conta Única do Tesouro Nacional pela SG/PR, uma vez que esses recursos não constituem receitas próprias do MPU;

9.7. recomendar ao Ministério do Trabalho e Emprego e à Casa Civil da Presidência da República que, avaliem a conveniência e oportunidade de propor ao Congresso Nacional a criação de um fundo próprio para receber os recursos oriundos de instrumentos negociais formalizados no âmbito da seara trabalhista, com destinação específica para a reparação dos danos causados a direitos ou interesses difusos e coletivos no âmbito laboral;

9.8. informar à Secretaria de Orçamento Federal (SOF) das determinações constantes dos subitens 9.3.1 e 9.3.2 da presente deliberação;

9.9. esclarecer aos TRFs da 1ª à 6ª Região e aos TRTs da 1ª à 24ª Região de que a destinação alternativa das indenizações em dinheiro e das multas oriundas da aplicação da Lei da Ação Civil Pública (Lei n. 7.347/1985), sem o recolhimento ao fundo federal preconizado no art. 13 da respectiva lei e regulamentado pelo Decreto 1.306/1994, ressalvadas as hipóteses em que legislação especial lhes prescreva destinação específica, ofende os princípios e as regras pertinentes ao ciclo orçamentário, estabelecidos na CF/1988 (art. 165, § 5º, e art. 167), na Lei n. 4.320/1964 (art. 2º, 3º, 59, 60, 72, entre outros), na Lei Complementar 101/2000, no Decreto 93.872/1986, e os critérios legais para a transferência de recursos da União (Lei n. 13.019/2014 e Decreto 6.170/2007);

9.10. encaminhar cópia da presente deliberação:

9.10.1. às mesas do Senado Federal e da Câmara dos Deputados;

9.10.2. à Presidência da República;

9.10.3. à Defensoria Pública da União (DPU), à Advocacia-Geral da União (AGU), à Secretaria do Tesouro Nacional (STN), ao Conselho Federal dos Direitos Difusos (CFDD), ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ao Conselho da Justiça Federal (CJF), ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

10. Ata n. 39/2023 – Plenário.

11. Data da Sessão: 20/9/2023 – Ordinária.

12. Código eletrônico para localização na página do TCU na Internet: AC-1955-39/23-P.

13. Especificação do quórum:

13.1. Ministros presentes: Bruno Dantas (Presidente), Walton Alencar Rodrigues, Benjamin Zymler, Augusto Nardes (Revisor), Aroldo Cedraz, Vital do Rêgo (Relator), Jorge Oliveira, Antonio Anastasia e Jhonatan de Jesus.

O Ministério Público do Trabalho opôs embargos de declaração em face do acórdão supratranscrito em virtude de omissão e contradição no *decisum*, a saber:

> A. Contradição e não avaliação do caráter normativo primário e complementar das Resoluções do CNMP, na esteira do entendimento consolidado do STF, em especial a Resolução CNMP n. 179/2017, a qual autoriza reparações *in natura* e práticas restaurativas.
>
> B. Não avaliação dos mecanismos de fiscalização e regulamentação próprios do Ministério Público do Trabalho (Res. CSMPT n. 179/2020; atuação da sua Corregedoria Geral e mesmo acompanhamento das destinações judiciais pelo respectivo juízo);
>
> C. Não avaliação da casuística das destinações sociais enquanto faculdade de tutela específica perante a Justiça do Trabalho;
>
> D. Não avaliação das menções de existência de termos de cooperação, inclusive com o CNJ, pressupondo destinações diretas;
>
> E. Não manifestação sobre as peculiaridades da dinâmica autocompositiva, mediante reparações sociais por condutas e não por valores — notadamente aquelas baseadas em condutas e práticas restaurativas;
>
> F. Não manifestação sobre o contraste entre o que foi decidido e o posicionamento adotado na TC 005.364/2023-0, invocado nos autos e reiterado em sustentação oral, na qual ficou reconhecida expressamente a natureza privada dos recursos da reparação trabalhista: *"A destinação dos recursos resultantes do processo de execução de título extrajudicial, originado a partir de Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre o Ministério Público do Trabalho e grupo empresarial de natureza privada, não está abrangido na competência do Tribunal de Contas. 7. Tais recursos, de modo estrito senso, não configuram receitas públicas e, particularmente no caso em análise, a execução do título extrajudicial visa a recomposição de um bem lesado que não pertence à União." (destaque nosso)*
>
> G. Não manifestação sobre a necessidade de ressalva de destinações a Fundos Estaduais e Municipais, em contraposição ao FAT (construção jurisprudencial do TST, que recentemente julgou casos validando as destinações a outros fundos, como o fundo da infância);
>
> H. Não manifestação sobre as normas de direito intertemporal em relação às destinações em curso;

> I. Omissão ao não analisar a insegurança jurídica que será causada somente aos membros do Ministério Público da União, incluído o *Parquet* do Trabalho, já que, se por um lado, há determinação do TCU proibindo as destinações diretas, por outro lado, há Resolução CNMP n. 179/2017, que está plenamente válida e em vigor mesmo após a decisão aqui questionada, autorizando a prática coibida pelo TCU, haja vista que uma mera recomendação (item 9.5) ao CNMP para que avalie rever o entendimento contido no § 1º do art. 5º da Resolução CNMP-179/2017, norma essa de alcance nacional, não tem o condão de anular o conteúdo coercitivo que dela irradia para todos os membros do Ministério Público brasileiro. Desse modo, haverá segurança jurídica apenas para os integrantes dos MP estaduais, já que há determinação expressa para que os membros(as) do MPU passem a agir de forma restrita ao contido nos itens 9.2.1 e 9.2.2, enquanto as destinações pelos(as) demais membros(as) dos Ministérios Públicos estaduais continuarão sendo possíveis, além dos estreitos limites impostos nos itens 9.2.1 e 9.2.2, o que acaba mesmo por configurar ofensa ao princípio constitucional da unidade do Ministério Público.
>
> J. Contradição no julgado, pois este, ao mesmo tempo em que reconhece a inexistência de um fundo trabalhista específico, com assento do MPT e objetos reparatórios trabalhistas, recomendando às instâncias competentes a criação do fundo, determina, desde logo, a destinação de recursos para o FDD e FAT, fundos que não cumprem os requisitos legais do art. 13 da LACP.

Os embargos foram conhecidos e, no mérito, rejeitados nos moldes do Acórdão n. 747/2024. Extrai-se do voto condutor do acórdão que "*as supostas omissões e contradições apontadas pelo Ministério Público do Trabalho não procedem*", bem como que "*os argumentos ora apresentados já foram analisados na decisão embargada, restando caracterizado o mero inconformismo do embargante em relação ao entendimento firmado por esta Corte de Contas a respeito do assunto"*.

Eis o teor do Acórdão n. 747/2024, que apreciou os Embargos de Declaração opostos pelo *Parquet* Trabalhista:

> 9. Acórdão:
>
> VISTOS, relatados e discutidos estes autos nos quais se analisam embargos de declaração opostos pelo Ministério Público do Trabalho em face do Acórdão 1.955/2023-TCU-Plenário, por meio do qual esta Corte de Contas considerou procedente a representação em epígrafe e expediu diversas determinações ao Ministério Público da União;

> ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em Sessão do Plenário, diante das razões expostas pelo Relator, em:
>
> 9.1. conhecer dos presentes embargos de declaração, com fundamento nos arts. 32, inciso II, e 34 da Lei n. 8.443/1992, para, no mérito, rejeitá-los;
>
> 9.2. encaminhar cópia desta decisão ao órgão embargante e ao Ministério Público da União.

III – DA TEMPESTIVIDADE

Consta do Acórdão n. 747/2024 que cópia da referida decisão seria encaminhada ao Ministério Público do Trabalho, para ciência:

> ACORDAM os Ministros do Tribunal de Contas da União, reunidos em Sessão do Plenário, diante das razões expostas pelo Relator, em:
>
> (...)
>
> 9.2. encaminhar cópia desta decisão **ao órgão embargante** e ao Ministério Público da União.

Embora se verifique, no Sistema Conecta, a movimentação de 29.04.2024 relativa à expedição do Ofício n. 18385/2024 ao Ministério Público do Trabalho, o documento nunca chegou a este *Parquet*, conforme se observa tanto pela ausência de movimentação sobre a ciência deste Órgão Ministerial (imagem 1), quanto pelo *status* das comunicações realizadas pelo Tribunal de Contas (imagem 2):

Imagem 1:

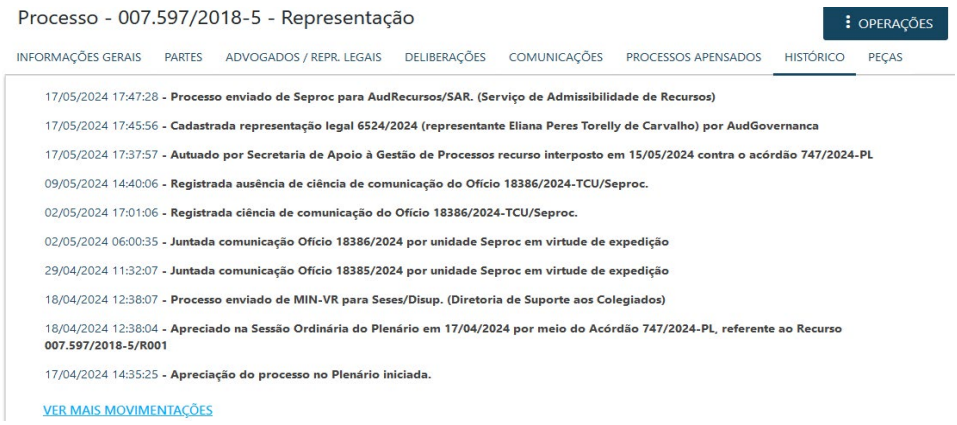
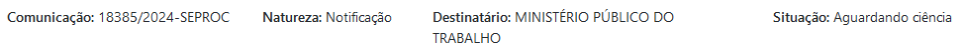


Imagem 2:



Assim, considerando que o Ministério Público do Trabalho não foi intimado do Acórdão n. 747/2024, não há falar em início da contagem do prazo recursal, tampouco em intempestividade pelo decurso do prazo. **É, pois, tempestivo o recurso ora formulado**.

Caso esse não seja o entendimento de Vossas Excelências, acrescenta-se que, nos termos do art. 10 da Resolução TCU n. 360, de 25 de outubro de 2023, "*a comunicação efetivada por meio de solução de tecnologia da informação provida pelo TCU será considerada realizada no dia em que o destinatário ou pessoa designada para tal fim efetivar a consulta ao teor do expediente ou ao objeto de comunicação, certificando-se nos autos tal realização*". Conforme disposto no § 3º, "*a consulta (...) deverá ser feita em até dez dias corridos, contados da data do envio da comunicação, sob pena de considerar-se automaticamente realizada na data do término desse prazo*".

Desse modo, considerando que o Ofício n. 18385/2024 é de 29.04.2024, a data limite para eventual ciência eletrônica seria até 09.05.2024, de modo que o início da contagem do prazo recursal ocorreria em 10.05.2024 e o término em 24.05.2024. Nessa hipótese, por esse outro aspecto, o recurso também se mostra tempestivo.

IV – DOS EFEITOS SUSPENSIVOS DO PEDIDO DE REEXAME

Antes mesmo de adentrar o mérito da questão, diante da relevância social subjacente aos efeitos dos acórdãos vergastados, notadamente quanto à natureza das verbas decorrentes da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho em tutela civil coletiva, com impacto em múltiplas demandas e procedimentos já em curso com destinações sociais relevantes, **mostra-se imperiosa a concessão de efeito suspensivo ao presente recurso**, consoante determina o art. 285 c/c art. 286 do Regimento Interno do Tribunal de Contas da União, evitando-se a ocorrência de prejuízo irreparável ou de difícil reparação à Instituição, à atuação de suas Membras e Membros e — o que é mais importante — à sociedade.

Veja-se o teor de referidos dispositivos regimentais:

> Art. 286. Cabe pedido de reexame de decisão de mérito proferida em processo concernente a ato sujeito a registro e a fiscalização de atos e contratos.
>
> Parágrafo único. **Ao pedido de reexame aplicam-se as disposições do *caput* e dos parágrafos do art. 285.**
>
> **Art. 285**. De decisão definitiva em processo de prestação ou tomada de contas, inclusive especial, cabe recurso de reconsideração, **com efeito suspensivo**, para apreciação do colegiado que houver proferido a decisão recorrida, podendo ser formulado uma só vez e por escrito, pela parte ou pelo Ministério Público junto ao Tribunal, dentro do prazo de quinze dias, contados na forma prevista no art. 183.

Inclusive, neste momento, **atendendo-se Recomendação do Exmo. Sr. Presidente do Conselho Nacional do Ministério Público e do Corregedor Nacional do Ministério Público (Recomendação PRESI-CN n. 01, de 03.05.2024), múltiplas destinações estão sendo feitas para fins de socorro emergencial** da população do Estado do Rio Grande do Sul. Frise-se que medida de idêntico teor também está sendo operacionalizada pelo **Poder Judiciário**, conforme **Recomendação n. 150/2024**, expedida pelo Presidente do Conselho Nacional de Justiça e pelo Corregedor Nacional de Justiça.

Trata-se, inclusive, da necessidade de preservar a segurança jurídica no caso concreto, haja vista que as decisões impugnadas têm o condão de acarretar prejuízo concreto em múltiplas reparações sociais que se encontram em curso, bem como práticas restaurativas baseadas **na reparação do dano às vítimas específicas de ilícitos trabalhistas graves.**

Portanto, requer-se, desde já, o conhecimento do presente Pedido de Reexame, com atribuição de efeito suspensivo, que é AUTOMÁTICO, consoante reza o art. 285 c/c art. 286 do Regimento Interno do Tribunal de Contas da União, bem como, ao final, o provimento integral deste recurso, conforme razões de mérito constantes deste petitório.

V – DA LIMITAÇÃO DO OBJETO E DO INTERESSE RECURSAL DO MPT NO TOCANTE ÀS QUESTÕES RELATIVAS À TUTELA CIVIL COLETIVA

A Representação n. 007.597/2018-5 versa sobre possíveis irregularidades na forma de recolhimento e destinação dos recursos oriundos de multas e indenizações pecuniárias decorrentes de Termos de Ajustamento de Conduta — TAC, acordos em geral e ações judiciais, tendo como unidades jurisdicionadas autônomas a Defensoria Pública da União, o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho, o Ministério Público Militar e o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.

A partir das determinações constantes do Acórdão n. 1955/2023, da natureza das unidades jurisdicionadas e dos recursos derivados da atuação de cada uma delas, verifica-se uma clara distinção entre os objetos contemplados na Representação n. 007.597/2018-5:

i) destinação de valores decorrentes das tutelas criminais; e

ii) destinação de recursos oriundos das tutelas civis.

Com efeito, há de se separar marcadamente a dinâmica de acordos de leniência e de colaboração premiada no âmbito da Lei n. 12.846/2013, em relação aos reflexos pecuniários das ações e tutelas extrajudiciais de reparação civil coletiva, notadamente nas searas cíveis e trabalhistas, decorrentes da aplicação da Lei n. 7.347/1985.

Realizada a distinção entre os objetos da Representação n. 007.597/2018-5, em virtude da necessária separação entre a tutela civil coletiva e a tutela criminal, o Ministério Público do Trabalho, na condição de unidade jurisdicionada autônoma e considerando a sua área de atuação, delimitada nos moldes do art. 83 da Lei Complementar n. 75/1993, **informa que tratará exclusivamente sobre a tutela cível coletiva, pois é nessa seara que repousam sua legitimidade e seu interesse recursal.**

VI – DO PEDIDO LIMINAR E CAUTELAR PARA A SUSPENSÃO DO TRÂMITE DA REPRESENTAÇÃO TC N. 007.597/2018-5

Está em trâmite, no Supremo Tribunal Federal, **a Arguição de Descumprimento de Preceito Federal – ADPF n. 944, proposta pela Confederação**

Nacional da Indústria – CNI contra alegado padrão decisório da Justiça do Trabalho em reverter valores das condenações pecuniárias em ações civis públicas para finalidades diversas das previstas no art. 13 da Lei n. 7.347/1985.

Em sua inicial, a arguente indicou **violação ao preceito fundamental da separação de poderes** (arts. 2º e 60, § 4º, III, da Carta Magna de 1988), à **legalidade orçamentária** (arts. 165, I, III e §§ 5º e 8º, e 167, I, da Constituição Federal), à **competência privativa do Chefe do Poder Executivo para a proposição de lei orçamentária anual** (art. 165, III, e 166, § 6º, da Constituição Federal) e à **proibição da criação de fundos sem prévia autorização legislativa** (CF, art. 167, IX, da Constituição Federal).

O processo foi distribuído à relatoria da Ministra Rosa Weber, que o incluiu em pauta de julgamento virtual, por entender que o feito já se encontrava passível de apreciação.

Por ocasião do julgamento, a Ministra relatora proferiu voto no sentido de não conhecer da arguição e de julgar extinto o processo sem resolução de mérito. No entanto, **o Supremo Tribunal Federal**, por maioria, **conheceu da arguição por descumprimento de preceito fundamental**, nos termos do voto do Ministro André Mendonça, redator para o acórdão. O *decisum* foi assim ementado:

> ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. IMPUGNAÇÃO DE PADRÃO DECISÓRIO DA JUSTIÇA DO TRABALHO CONSISTENTE EM NÃO DESTINAR CONDENAÇÕES PECUNIÁRIAS EM AÇÕES CIVIS PÚBLICAS AO FUNDO DE DEFESA DE DIREITOS DIFUSOS – FDD OU AO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR – FAT. ART. 13 DA LEI N. 7.347, DE 1985. ALEGADA VIOLAÇÃO DO PRECEITO FUNDAMENTAL DA SEPARAÇÃO DE PODERES NA DIMENSÃO ORÇAMENTÁRIA. PRELIMINAR DE LEGITIMIDADE ATIVA AD CAUSAM. PREENCHIDO O REQUISITO DA PERTINÊNCIA TEMÁTICA TRADUZIDO NO INTERESSE DIRETO DA CONFEDERAÇÃO EM PROMOVER O ESCRUTÍNIO DA CONSTITUCIONALIDADE DO CONJUNTO DE DECISÕES CONTESTADAS. VIOLAÇÃO DIRETA À CONSTITUIÇÃO. 1. A Confederação Nacional da Indústria (CNI) é parte legítima para questionar, em sede do controle concentrado de constitucionalidade, o destino das quantias oriundas das condenações pecuniárias coletivas que recaem sobre as empresas que representa. Configurado o liame direto entre os objetivos da arguente e o objeto

> desta arguição. 2. Não se está diante de situação de ofensa meramente reflexa à Constituição, a ensejar apenas controle de legalidade, porquanto se coloca em xeque a compatibilidade direta das decisões sob invectiva com os arts. 2º, 60, § 4º, inciso III, e 167, incisos I e XIV, todos da Constituição da República. Princípios da separação dos poderes e da legalidade orçamentária. Precedentes. 3. Dotados que são os valores decorrentes de condenações por dano moral coletivo de natureza predominantemente pública, sujeitam-se às etapas de realização do ciclo orçamentário imposto pela Lei Fundamental, do que exsurge a necessidade de serem direcionados tais valores a fundo específico, para ulterior destinação, seguido o rito adequado. Discussão que se confunde com o próprio exame do mérito da controvérsia. 4. Tampouco se trata de escrutinar situação individualizada na medida em que a prática de não se remeter os valores das condenações ao FDD ou ao FAT tem sido utilizada há anos pela justiça trabalhista. Nesse sentido, esclarece a ANPT que se "[t]rata-se de conduta adotada pela Justiça do Trabalho há mais de décadas". **5. Arguição de descumprimento de preceito fundamental conhecida.**

O processo foi posteriormente redistribuído ao Ministro Flávio Dino, com fundamento no art. 38 do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, em razão da aposentadoria da Ministra Rosa Weber.

Dito isso, verifica-se que, conhecida a supracitada arguição, o Supremo Tribunal Federal irá se debruçar sobre a questão meritória, ocasião em que analisará a constitucionalidade das destinações realizadas pelo Ministério Público do Trabalho, no âmbito das ações civis públicas ajuizadas no âmbito da Justiça do Trabalho.

Ora, a Arguição de Descumprimento de Preceito Federal é ação constitucional integrante do chamado controle concentrado de constitucionalidade, exercido apenas pelo Supremo Tribunal Federal, enquanto guardião da Carta Maior do Estado brasileiro. Após julgada a ação**, a decisão proferida pela Corte Suprema terá efeitos *erga omnes* e vinculantes, relativamente aos demais órgãos do Poder Público**.

Ademais, tem-se que o objeto desta Representação n. 007.597/2018-5 está inserido na referida arguição, visto que, em ambos os expedientes, questiona-se o **procedimento de reversões diretas de recursos, realizado pelo Ministério Público, sem a passagem desses valores a um fundo**

especial, no bojo de ações civis públicas ajuizadas na Justiça do Trabalho.

Diante disso, mostra-se **salutar aguardar o desfecho do julgamento da ADPF n. 944, considerando que a decisão proferida pela Corte Suprema terá efeitos *erga omnes* e vinculantes, relativamente aos demais órgãos do Poder Público**, **alcançando, inclusive, o julgamento do TCU,** quanto à constitucionalidade das reversões diretas de recursos realizadas pelo Ministério Público, no âmbito das ações civis públicas.

A propósito, cumpre registrar que **medida idêntica à ora almejada foi concedida no tocante à destinação de valores oriundos de acordos de leniência e de colaboração premiada, em virtude da tramitação da ADPF n. 569 no Supremo Tribunal Federal.** A respeito disso, a unidade técnica do Tribunal de Contas da União assim se pronunciou:

> (...) 117. Tramita no STF a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental – ADPF 569, cumulada com ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, proposta pelo Partido dos Trabalhadores (PT) e pelo Partido Democrático Trabalhista (PDT), na qual veicula requerimento de determinação de interpretação, conforme a Constituição Federal/1988, do art. 91, inc. II, alínea *"b"*, do Decreto-lei n. 2.848/1940 (Código Penal), e de declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do art. 4º, inc. IV, da Lei n. 12.850/2013 e do art. 7º, § 1º, da Lei n. 9.613/1998.
>
> 118. Na ação, é questionada a interpretação do art. 91, inc. II, *"b"*, do CP, que estaria permitindo ao MP praticar atos para os quais não teria competência, em especial em relação à destinação de valores provenientes de restituições e multas decorrentes de condenações criminais e colaborações premiadas, ignorando que a União, ressalvado o direito do lesado, é a destinatária final dos valores.
>
> 119. Além disso, o art. 4º, inc. IV, da Lei n. 12.850/2013, ao fixar que uma das consequências necessárias do acordo de delação é a recuperação total ou parcial do produto ou do proveito das infrações penais praticadas pela organização criminosa, não contemplaria previsão expressa sobre poderes para definir a destinação especifica dos ativos. No tocante à Lei n. 9.613/1998, a perda em favor da União não poderia ter sua destinação vinculada, estabelecida ou

> determinada pelo Ministério Público mediante proposta enviada ao Juízo, ou por termo de acordo firmado entre o parquet e o responsável pagador.
>
> (...)
>
> **128. Considerando que a apreciação da ADPF 569-STF, a priori, definirá a competência do MPU quanto ao direcionamento de valores decorrentes de acordos de leniência e de colaboração premiada, tendo a AGU formulado pedido de apreciação urgente da medida cautelar, é prudente que o TCU aguarde aquela Corte firmar posicionamento sobre a questão, sem prejuízo de formular determinações ao MPU para aprimoramento da transparência das informações e resultados sobre os mencionados acordos, adiante comentadas.** (...)

Idênticos fundamentos foram utilizados no voto condutor do Acórdão n. 1955/2023. Nesse sentido, cumpre transcrever a fundamentação utilizada pelo nobre Ministro relator em seu voto:

> **IV.1 – Preliminar: o objeto da ADPF 569-STF e o impacto na presente ação de controle**
>
> 83. Tramita no STF a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental — ADPF 569, cumulada com ação direta de inconstitucionalidade, com pedido de medida cautelar, na qual veicula requerimento de determinação de interpretação, conforme a Constituição Federal/1988, do art. 91, inciso II, alínea *"b"*, do Decreto-lei n. 2.848/1940 (Código Penal), e de declaração de inconstitucionalidade parcial, sem redução de texto, do art. 4º, inciso IV, da Lei n. 12.850/2013 e do art. 7º, § 1º, da Lei n. 9.613/1998.
>
> 84. Na referida ação, cujo relator no STF é o Ministro Alexandre de Moraes questiona-se a interpretação do art. 91, inciso II, alínea *"b"*, do CP, que estaria permitindo ao MP praticar atos para os quais não teria competência, em especial em relação à destinação de valores provenientes de restituições e multas decorrentes de condenações criminais e colaborações premiadas, ignorando que a União, ressalvado o direito do lesado, é a destinatária final dos valores.
>
> 85. Além disso, o art. 4º, inciso IV, da Lei n. 12.850/2013, ao fixar que uma das consequências necessárias do acordo de delação é a recuperação total ou parcial do produto ou

> do proveito das infrações penais praticadas pela organização criminosa, não contemplaria previsão expressa sobre poderes para definir a destinação especifica dos ativos. No tocante à Lei n. 9.613/1998, a perda em favor da União não poderia ter sua destinação vinculada, estabelecida ou determinada pelo Ministério Público mediante proposta enviada ao Juízo, ou por termo de acordo firmado entre o parquet e o responsável pagador.
>
> 86. No que diz respeito ao atual estágio da referida ADPF, vale dizer que, em 10.2.2021 o STF proferiu decisão liminar, por meio da qual decidiu vedar que os montantes referentes a restituições, multas e sanções análogas decorrentes de condenações criminais, colaborações premiadas ou outros acordos realizados sejam distribuídos de maneira vinculada, estabelecida ou determinada pelo Ministério Público, por termos de acordo firmado entre este e o responsável pagador, ou por determinação do órgão jurisdicional em que tramitam esses procedimentos. Por considerar pertinente o objeto dos presentes autos, transcrevo os principais trechos da aludida decisão liminar:
>
> (...)
>
> **87. Considerando que a apreciação de mérito da ADPF 569-STF, a priori, definirá a competência do MPU quanto ao direcionamento de valores decorrentes de acordos de leniência e de colaboração premiada, é prudente que o TCU aguarde aquela Corte firmar posicionamento sobre a questão,** sem prejuízo de formular determinações ao MPU para aprimoramento da transparência das informações e resultados sobre os mencionados acordos.

Ademais, além de se manifestar sobre a ADPF n. 569, no âmbito penal, destaca-se que o Exmo. Ministro Relator também se manifestou em relação à ADPF n. 944, no âmbito civil. Com efeito, demonstrou preocupação com a possibilidade de a arguição não ser conhecida por ausência de legitimidade da arguente, o que repercutiria nos esclarecimentos a serem dados pelo Supremo Tribunal Federal quanto à destinação de verbas oriundas da Lei n. 7.347/1985. Consignou, ainda, que este Órgão Ministerial desejaria continuar com o procedimento que atualmente adota, até a apreciação da mencionada ADPF, direcionando os recursos obtidos por sua atuação finalística com base em critérios próprios e à margem do ciclo orçamentário — o que, no entanto, não ocorreria em relação aos valores da ADPF n. 569, ante a concessão de liminar.

De início, verifica-se que a preocupação externada pelo ilustre relator não mais se justifica, visto que o Supremo Tribunal Federal **conheceu da ADPF n. 944** e vem **adotando medidas para instruir o feito**, devendo apreciar a liminar requerida, muito em breve.

É dizer: Uma vez conhecida a arguição, o Supremo Tribunal Federal está tomando as providências necessárias para adentrar o mérito da questão, o qual culminará em decisão quanto à constitucionalidade ou não da sistemática adotada pelo Ministério Público do Trabalho, no campo das ações civis públicas.

Neste contexto, registre-se que o Ministério Público observa estritamente o disposto na Lei n. 7.347/1985 e nas Resoluções CNMP n. 179/2017 e CSMPT n. 179/2020, **inexistindo reversões ministeriais realizadas por critérios próprios**. Já a afirmação de que a destinação de recursos ocorre à margem do ciclo orçamentário revela-se como resultado legítimo de apreciação dessa importante instituição do sistema de jurisdição administrativa, qual seja, o Tribunal de Contas de União, o que, no entanto, **pode não corresponder à do Supremo Tribunal Federal, enquanto Guardião da Constituição Federal**, órgão jurisdicional a quem compete a ***ultima ratio*.**

No caso, **é necessário que seja garanti**da **isonomia no julgamento desta Corte**, visto que, nestes mesmos autos, a **Corte de Contas manifestou-se pela prudência de se aguardar o desfecho de uma ADPF do Supremo Tribunal Federal, que definiria a competência do MPU quanto ao direcionamento de valores decorrentes de acordos de leniência e de colaboração**. **A mesma prudência deve ser adotada pelo Tribunal de Contas da União no tocante à destinação de recursos oriundos da Lei n. 7.347/1985, com a consequente suspensão processual quanto ao tema, haja vista a tramitação da ADPF n. 944 na Corte Suprema, quanto ao mesmo tema.**

O *Parquet* anseia, também, por **segurança jurídica**, ante a iminência de apreciação da matéria pelo Supremo Tribunal Federal, em sede de controle concentrado de constitucionalidade, cuja decisão possuirá efeitos *erga omnes* e vinculantes, relativamente aos demais órgãos do Poder Público. Além do mais, não é exagero registrar que, uma vez proferida a decisão de mérito pela Corte Suprema, o Ministério Público do Trabalho irá cumpri-la, ainda que contemple teses distintas das suas.

Lembre-se, ainda, que o mesmo Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão — ADO n. 27, concluído em 30 de junho de 2023, **declarou a mora do Congresso Nacional em editar a lei para instituir o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, nos termos do art. 3º da Emenda Constitucional n. 45/2004, fixando o prazo de vinte e quatro meses, a contar da data da publicação do acórdão, para que a omissão inconstitucional seja sanada.**

O art. 3º da Emenda Constitucional n. 45/2004 dispõe: "*Art. 3º A lei criará o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas*".

Ressalta-se que **o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas** será composto por **receitas advindas das multas decorrentes de condenações trabalhistas** e **de multas administrativas decorrentes da fiscalização do trabalho**.

Nesse cenário, e **considerando especialmente o prazo de vinte e quatro meses assinalado pelo Supremo Tribunal Federal para que seja criado o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**, revela-se prudente a **suspensão da Representação n. 007.597/2018-5 por igual prazo, no que tange, exclusivamente, ao objeto relativo à tutela civil coletiva por meio de TAC e ACP na seara trabalhista.**

Ademais, no tocante aos recursos provenientes das indenizações pecuniárias pactuadas nos acordos e ações oriundas da Lei n. 7.347/1985, a unidade técnica do Tribunal de Contas da União entende ser possível a destinação de recursos decorrentes da tutela civil coletiva reparatória ao **(i)** Fundo de Direitos Difusos — FDD ou ainda a **(ii)** outro fundo de destinação específica dada pela norma jurídica.

No caso do Ministério Público do Trabalho, como será melhor demonstrado na porção meritória deste arrazoado, há necessidade de criação de um fundo específico para a seara trabalhista, onde seja garantido assento ao MPT e cujos recursos REPAREM, efetivamente, a recomposição de bens de natureza TRABALHISTA, tudo conforme reza o art. 13 da Lei de Ação Civil Pública.

Repisa-se, nesse panorama, que **o Ministério Público firmou composição com a Advocacia-Geral da União com o objetivo de estudar e**

propor soluções, inclusive normativas, sobre a destinação de recursos indenizatórios referentes a danos causados a direitos ou interesses difusos e coletivos e a direitos trabalhistas.

Além disso, o Ministério Público do Trabalho tem interesse na resolução integral da demanda no que toca ao objeto da tutela civil coletiva trabalhista, bem como **tem promovido várias ações tendentes à construção da solução apontada pela unidade técnica desta Corte de Contas, seja participando de reuniões e audiências com autoridades, seja apresentando petições em processos judiciais, administrativos e de controle externo sobre as reversões diretas realizadas por seus membros, seja negociando termos de acordo, tudo com vistas a garantir a reparação efetiva de direitos lesados no âmbito laboral, consoante a vontade do legislador** (art. 13 da Lei n. 7.347/1985).

Dessa forma, verifica-se que **os fatos aqui noticiados já aludem para a solução indicada pela unidade técnica da Corte de Contas, a saber, a destinação dos recursos decorrentes da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho para um fundo com destinação específica, tratado por legislação própria.** Com efeito, **já houve o início dos trabalhos, até mesmo com participação de várias instituições da República, no bojo do Pedido de Providências n. 1.00479/2022-42, em trâmite no Conselho Nacional do Ministério Público.**

Nessa seara, também se revela prudente**, pelo menos, o sobrestamento do feito quanto ao objeto da tutela civil coletiva trabalhista, até que sejam empreendidas todas as medidas necessárias à criação do fundo especial trabalhista, o que prestigia, a um só tempo, o princípio da reparação integral, o disposto na Lei da Ação Civil Pública e a decisão do Tribunal de Contas da União.**

Isto atende ao escopo da **Resolução-TCU 315/2020, que fixou a construção participativa das deliberações do tribunal, a fim de oportunizar aos destinatários a apresentação de comentários sobre as propostas de determinação ou recomendação, solicitando informações quanto às consequências práticas da implementação das medidas aventadas e eventuais alternativas.**

Inclusive, a parte final do inciso I do parágrafo único do art. 16 da Resolução TCU n. 315/2020 autoriza, também, a dispensa de deliberação em razão dos fatos novos ora noticiados.

Nesse panorama, o Ministério Público do Trabalho requer, liminar e cautelarmente, que, uma vez recebido o presente recurso e atribuído efeito suspensivo, esse Órgão Julgador se digne em determinar a suspensão do trâmite do presente procedimento, quanto ao objeto pertinente à destinação de recursos decorrentes da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho, em sede da tutela civil coletiva reparatória arrimada na Lei n. 7.347/1985, **até que haja o julgamento definitivo da ADPF n. 944, pelo Supremo Tribunal Federal. Ou, ainda, a suspensão do trâmite do presente procedimento, quanto ao objeto pertinente à destinação de recursos decorrentes da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho, até que a decisão da ADO 27 seja cumprida.**

VII – DAS PRELIMINARES DE MÉRITO

1. NATUREZA DOS RECURSOS DESTINADOS PELO MPT COM BASE NA LEI N. 7.347/1985 E A CONSEQUENTE AUSÊNCIA DE COMPETÊNCIA DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO PARA FISCALIZAR A APLICAÇÃO DE TAIS MONTANTES.

Restou assentado nos Acórdãos n. 1955/2023 e 747/2024 que a Corte de Contas teria competência para fiscalizar a destinação de recursos fundada na Lei n. 7.347/1985, por envolver supostas receitas públicas, oriundas da atuação finalística do Ministério Público como órgão estatal, para recompor bens pertencentes a todos os cidadãos.

Os acórdãos, no entanto, se baseiam em uma **PREMISSA EQUIVOCADA**, apta a **fazer ruir todos os demais fundamentos em que se sustentam, qual seja**: **a de que as destinações ministeriais de recursos envolveriam GESTÃO DE RECEITA PÚBLICA.**

TODAVIA, **DISTO, DE RECEITAS PÚBLICAS, DEFINITIVAMENTE, NÃO SE TRATA.**

Para melhor elucidar essa questão, faz-se necessário enumerar as parcelas pecuniárias provenientes da atuação finalística do *Parquet* Trabalhista,

passíveis de serem destinadas em prol da coletividade, acompanhadas de suas respectivas naturezas jurídicas[1]:

NO ÂMBITO DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA:

A) **valores decorrentes da reparação do dano moral coletivo (art. 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988; arts. 1º e 13 da Lei n. 7.347/85)** – natureza de crédito trabalhista judicial destinado à efetiva reparação do direito violado e destinado às vítimas, em última análise, à sociedade;

B) **quantia de reparação residual do dano a direitos homogêneos (art. 100 do Código de Defesa do Consumidor)** – natureza reparatória, tendo como beneficiários os cidadãos lesados;

C) **valor da multa aplicada pelo descumprimento de obrigações de fazer e/ou não fazer (art. 11 da Lei n. 7.347/85)** – natureza jurídica de *astreinte,* a qual deve ser revertida em proveito da coletividade que titulariza o direito correspondente à obrigação de fazer e/ou não fazer;

D) **valor da multa aplicada na fase de cognição, por litigância de má-fé pela parte contrária (arts. 79 a 81 do Código de Processo Civil)** – natureza indenizatória ante o prejuízo gerado pela conduta ímproba da parte, sendo o titular do direito postulado o beneficiário dessa quantia, nos moldes do art. 81 do CPC;

E) **valor da multa aplicada no procedimento de execução da sentença, por conduta atentatória à dignidade da justiça (art. 774 do Código de Processo Civil)** – natureza de sanção processual, a qual deve ser revertida em proveito da coletividade que titulariza o direito, por se tratar de crédito acrescido à parcela da execução.

NO ÂMBITO JUDICIAL DA AÇÃO DE EXECUÇÃO DE TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA:

A) **valores negociados para a reparação do dano moral coletivo** – idêntica natureza de crédito trabalhista, igualmente às parcelas similares obtidas no âmbito da ação civil pública, destinados às vítimas, em última análise, à sociedade;

B) **multa ajustada e incidente por força do descumprimento das obrigações de fazer e/ou não fazer estabelecidas no instrumento** – idêntica

(1) MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *A função institucional do Ministério Público do Trabalho na destinação adequada das parcelas pecuniárias oriundas da sua atuação.* Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

natureza de crédito trabalhista, igualmente às parcelas similares obtidas no âmbito da ação civil pública, a qual deve ser revertida em proveito da coletividade que titulariza o direito correspondente à obrigação de fazer e/ou não fazer;

C) **verbas decorrentes de multa por conduta do devedor atentatória à dignidade da justiça** – natureza de sanção processual, a qual deve ser revertida em proveito da coletividade que titulariza o direito, por se tratar de crédito acrescido à parcela da execução; e

D) **valores de multa por litigância de má-fé** – natureza indenizatória ante o prejuízo gerado pela conduta ímproba da parte, indicando a norma do art. 81 do CPC, expressamente, como beneficiário dessa quantia, o titular do direito postulado.

NA SEARA DA ATUAÇÃO EXTRAJUDICIAL, MEDIANTE PAGAMENTO ESPONTÂNEO PELA PARTE COMPROMITENTE DO TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA:

A) **valores acordados para a reparação do dano moral coletivo** – natureza jurídica reparatória, proveniente de negócio jurídico firmado entre o *Parquet* e a parte compromitente, destinados às vítimas, em última análise, à sociedade; e

B) **multa prevista no instrumento para o descumprimento das obrigações de fazer e/ou não fazer pactuadas** – com natureza jurídica de multa cominatória, típica astreinte, a qual deve ser revertida em proveito da coletividade que titulariza o direito correspondente à obrigação de fazer e/ou não fazer.

Portanto, diante de tal rol, percebe-se que os **recursos destinados, pelo Ministério Público do Trabalho,** à coletividade lesada, à **entidades de interesse social e órgãos públicos, decorrentes da atuação finalística ministerial, são créditos trabalhistas e não possuem qualquer relação com tributos e receitas públicas,** seja em virtude da origem de tais valores, seja pela identificação ou pela finalidade a que se encontram atrelados, isto é, a reparação dos danos causados às vítimas, no caso, a própria sociedade, em se tratando de valores decorrentes de lesões a interesses ou direitos coletivos.

Tais recursos não têm origem em orçamento público, visto que são oriundos do pagamento de obrigações judiciais ou do pagamento voluntário

a partir de negócio jurídico firmado, com a finalidade específica de reparar danos gerados a direitos transindividuais. Também não há a recomposição ou a reconstituição de patrimônio público, nem a finalidade de gerar aporte de receita à conta do Tesouro Nacional.

Por outro lado, não prosperam os fundamentos no sentido de que os(as) membros(as) do Ministério Público do Trabalho são o próprio Estado, bem como que os recursos obtidos por meio da atuação ministerial são pertencentes a todos os cidadãos – situações que, no entender dos acórdãos vergastados, tornariam públicos os valores derivados da atuação finalística ministerial.

A um, porque o Ministério Público do Trabalho é legitimado extraordinário, sendo expressamente autorizado pelo ordenamento jurídico **a tutelar, em nome próprio, direitos transindividuais alheios**. Em outras palavras, o ***Parquet* não é o titular do direito em si e nem o beneficiário dos recursos provenientes de sua atuação finalística**, **inexistindo, assim, coincidência entre a situação legitimante e a situação deduzida em juízo**. Com efeito, atua como substituto processual, sendo **a voz dos próprios sujeitos lesados**.

A mera indicação, pelo Ministério Público do Trabalho, do destino das parcelas não guarda relação com o que se denomina ciclo orçamentário, pois essas quantias, decorrentes do pagamento de obrigações judiciais ou de pagamento voluntário, não são e nem se transformam em receita pública, **muito menos ingressam no orçamento do órgão ministerial**.

A dois, porque não é o **fato de a recomposição ocorrer de forma difusa que torna os recursos públicos e/ou pertencentes a todos os cidadãos**. Muito pelo contrário: a Lei da Ação Civil Pública estabelece que a indenização pelo dano causado deve ser destinada à reconstituição dos bens lesados, **na região e na comunidade afetadas pelo ilícito praticado. Portanto, a própria Lei já indica que tais recursos não podem entrar no ciclo orçamentário geral do Tesouro, na medida em que devem ser usados para reparar os danos específicos experimentados, ainda que difusamente, naquele específico território, afetando aquela determinada coletividade**.

Imagine-se, por exemplo, os danos causados à coletividade de trabalhadores afetados por um dos maiores acidentes de trabalho vistos em território nacional, o desmoronamento das barragens de Brumadinho. A se

sufragar os entendimentos estampados nos acórdãos recorridos, quanto ao ingresso dos recursos no ciclo orçamentário, tal população vitimada ficaria sem qualquer reparação por seus direitos violados.

As destinações ministeriais envolvem, portanto, **RECURSOS PARTICULARES derivadas do patrimônio privado de pessoas físicas e jurídicas infratoras**, os quais são **destinadas a recompor bens lesados por ilícitos trabalhistas coletivos,** nas **estritas hipóteses acima elencadas**, para **terem destinação atinente ao interesse público primário (da sociedade), e não ao secundário (interesse do governo).**

Em outras palavras: a tutela civil coletiva reparatória veicula **recursos privados,** provenientes de pessoas condenadas judicialmente ou signatárias de acordos homologados judicialmente ou extrajudicialmente, **que foram obrigadas ou comprometeram-se a pagar valores, visando à recomposição de bens lesados por ilícitos difusos e coletivos, por si perpetrados**, em prol de coletividades afetadas num dado espaço territorial.

Em igual sentido são as preciosas lições do Professor Xisto Tiago de Medeiros Neto[(2)]:

> **As parcelas sob exame constituem, todas elas, verdadeiros créditos trabalhistas, sem nenhum vínculo originário com orçamento público ou relacionado a alguma espécie tributária, exatamente por serem provenientes do pagamento de obrigações jurídico-processuais impostas a pessoas jurídicas ou físicas, no plano jurisdicional finalístico, originando-se, ainda, em regra, de patrimônio privado**.
>
> **Dessa maneira, as referidas parcelas, não somente por sua origem (ação civil pública e Termo de Ajustamento de conduta de iniciativa do Ministério Público do Trabalho), como também por sua fonte (patrimônio da pessoa física ou jurídica executada) e pela específica finalidade reparatória reconhecida normativamente (art. 13 da LACP), exigem que sua aplicação seja direcionada, eficaz e adequadamente, em benefício da coletividade titular do direito transindividual violado**.

(2) MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *A função institucional do Ministério Público do Trabalho na destinação adequada das parcelas pecuniárias oriundas da sua atuação*. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

Frisa-se: o que ocorre, por meio da atuação ministerial e judiciária, é a mera destinação de dinheiro particular a uma finalidade reparatória que, plenamente, **atende ao interesse público e coletivo lesionado.** Isso porque a aplicação dos haveres decorrentes de tutelas condenatórias em dinheiro deve obediência aos comandos do art. 13 da Lei n. 7.347/85, que fixa a recomposição dos danos que motivaram a atuação como poder-dever do(a) membro(a) do Ministério Público e do Poder Judiciário, balizada na dinâmica reparatória integral.

O Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho e, por consequência, o caixa único do Tesouro Nacional, não são destinatários de qualquer recurso. A gestão dos valores derivados das tutelas civis coletivas condenatórias em dinheiro é feita diretamente pelas partes envolvidas: de um lado a parte do processo judicial em que resultou a condenação ou o acordo; de outro, a parte vítima, que deve ser beneficiada com a destinação de recursos. Na hipótese de haver depósito em conta judicial vinculada ao processo, é realizada uma nova transferência direcionada ao cumprimento da finalidade determinada pela lei, consistindo o depósito judicial um simples meio para operacionalizar o trânsito de recursos.

E não se trata apenas de uma interpretação conferida pelo Ministério Público do Trabalho quanto à natureza dos recursos, a justificar as suas práticas e seus próprios interesses. Isso porque o **conceito clássico de receita pública**, nas lições de Aliomar Baleeiro[3], é "***a entrada que, integrando-se no patrimônio público sem quaisquer reservas, condições ou correspondência no passivo, vem acrescer o seu vulto, como elemento novo e positivo***".

De igual modo, analisando a natureza dos recursos que podem ser vertidos ao FDD, na forma da Lei n. 9.008/1995 (art. 1º, § 1º) — fundo para o qual os acórdãos ora vergastados determinam a versão dos montantes —, verifica-se que os incisos I, III, IV e V dizem respeito a parcelas auferidas em virtude de **condenações judiciais** e **sanções administrativas** pela prática de atos ilícitos. Os incisos VI, VII e VIII se referem a **doações**, **rendimentos** de aplicações ou **outras receitas** não nominadas.

(3) BALEEIRO, Aliomar. *Uma introdução à ciência das finanças*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

Dessa forma, verifica-se que **não há qualquer hipótese de caracterização das receitas do FDD como tributos, a comporem o orçamento primário da União, por absoluta incompatibilidade com o conceito inserto no art. 3º do Código Tributário Nacional.**

São, pois, receitas não tributárias, decorrentes de fontes não tributárias, obtidas em decorrência da prática de ilícitos contra direitos transindividuais, sendo vertidas a um fundo meramente contábil, apto a permitir a reparação de danos coletivos, quando não sejam possíveis outras formas de recomposição dos mesmos danos.

Os recursos que legalmente compõem o FDD não se originam de orçamentos públicos ou de fontes correlatas, possuindo como finalidade precípua a reparação específica de danos causados a direitos transindividuais, motivo pelo qual é inadmissível que a eles se apliquem as restrições e vinculações peculiares às receitas públicas comuns, sem qualquer distinção ou peculiaridade própria a tal natureza e finalidade.

Nesse diapasão e conforme a melhor doutrina(4), o FDD é fundo especial de natureza contábil. A contabilidade de seus recursos se dá pela Conta Única do Tesouro Nacional, mas sua destinação deve se dar em atendimento às finalidades para as quais foi criado. Desse modo, não obstante os recursos estejam depositados na Conta do Tesouro, assim como ocorre com as verbas orçamentárias da União, eles devem ser contabilizados em apartado, com vinculação de sua aplicação para os fins para os quais foi criado.

Ora, a natureza do FDD como fundo contábil de natureza especial somente vem a confirmar que os recursos a eles vertidos, embora integrados à gestão do Tesouro, não são recursos orçamentários, e devem ser aplicados, tão-só, na finalidade de reparação dos danos causados aos direitos transindividuais. Aliás, em última instância, a atual sistemática de destinações do Ministério Público do Trabalho converge para o mesmo fim: reparar danos causados aos direitos transindividuais, no âmbito laboral.

Demais disso, cumpre mencionar que o **Tribunal de Contas da União** já se pronunciou, nos autos da TC 005.364/2023-0, no sentido de

(4) VITORELLI, E.; OLIVEIRA, M. R. O Fundo Federal de Defesa dos Direitos Difusos e o desvio de finalidade na aplicação de seus recursos. 2019. *Revista De Direito Administrativo*, 278(3), 221–250

que a **destinação dos recursos resultantes da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho não atrai a competência da Corte de Contas, visto que tais VALORES NÃO CONFIGURAM RECEITA PÚBLICA.** *Ipsis litteris*:

> **[...] A destinação dos recursos resultantes do processo de execução de título extrajudicial, originado a partir de Termo de Ajustamento de Conduta firmado entre o Ministério Público do Trabalho e grupo empresarial de natureza privada, não está abrangido na competência do Tribunal de Contas.**
>
> **7. Tais recursos, de modo *strito sensu*, não configuram receitas públicas e, particularmente no caso em análise, a execução do título extrajudicial visa a recomposição de um bem lesado que não pertence à União.**
>
> **[...]**
>
> 12 Compete ao Conselho Nacional do Ministério Público — CNMP proceder a fiscalização do Ministério Público e seus membros, segundo art. 130 A, § 2º, da Constituição Federal. Nesse sentido, propõe-se dar conhecimento desta instrução, acompanhada da solicitação inicial e seu anexo, ao CNMP para que, segundo o entendimento e competência daquele órgão, adote as medidas que julgar necessárias, se assim for o caso.

Realmente, as destinações diretas de recursos realizadas pelo Ministério Público do Trabalho envolvem **uma das formas de gestão de verbas particulares** para a recomposição de um bem lesado por ilícitos trabalhistas difusos e coletivos, inclusive como decidido pelo próprio Tribunal de Contas da União no processo TC 005.364/2023-0, de modo que **não há incidência do regime próprio de Direito Orçamentário e Financeiro ao caso, tampouco competência da Corte de Contas para fiscalizar as destinações sociais realizadas pelo Ministério Público do Trabalho.**

Eventual atuação do Tribunal de Contas da União seria possível apenas se, no caso concreto, houvesse destinação de valores ao FDD, a partir do momento em que efetivamente entrasse recursos na Conta Única do Tesouro Nacional. Antes disso, enquanto as parcelas permanecessem vinculadas ao processo judicial ou ao inquérito civil, não constituiriam receitas públicas, visto que inexiste receita específica para identificação de

recursos oriundos de TAC, decisões judiciais e acordos no ementário da Secretaria de Orçamento Federal[5] ou, ainda, um código de Guia de Recolhimento da União que viabilize a distinção e segmentação desses valores.

Nesse sentido, colaciona-se **precedente do Superior Tribunal de Justiça**, de onde se extrai que **os recursos decorrentes de TAC constituem crédito trabalhista e não tributário,** originados de título executivo extrajudicial:

> AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. TRIBUNAL LOCAL. JUÍZO PRÉVIO DE ADMISSIBILIDADE. POSSIBILIDADE. CONTROLE BIFÁSICO. CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS. AUSÊNCIA DE SUBMISSÃO AO CONCURSO FORMAL INSTAURADO COM A DECRETAÇÃO DA FALÊNCIA OU COM O DEFERIMENTO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL. DESCUMPRIMENTO DO TAC ANTES DO PEDIDO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL. MULTA PECUNIÁRIA. TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL. EXECUÇÃO IMEDIATA. RECURSO COM ARGUMENTAÇÃO DIFERENTE DOS CORRESPONDENTES DISPOSITIVOS LEGAIS APONTADOS COMO VIOLADOS. SÚMULA 284 DO STF.
>
> 1. É perfeitamente possível a realização de juízo prévio de admissibilidade pela Corte de origem, não havendo falar em nulidade, até mesmo porque o referido juízo não vincula o Superior Tribunal de Justiça, que analisará, em momento oportuno, os pressupostos recursais de admissibilidade, em verdadeiro controle bifásico.
>
> 2. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que os créditos tributários não se submetem ao concurso formal (ou processual) instaurado com a decretação da falência ou com o deferimento da recuperação judicial, vale dizer, não se submetem à vis attractiva do juízo falimentar ou recuperacional.
>
> 3. Veja-se que o arcabouço fático-probatório delineado pela Corte de origem demonstra que, **após firmar o termo de ajustamento de conduta, a recorrente o descumpriu, sujeitando-se à multa pecuniária inserida em pacto livremente celebrado entre as partes, situação que afasta, efetivamente, a natureza tributária do crédito**.

(5) Disponível em: https://siop.planejamento.gov.br/siop/visualizarementario.

> 4. Com efeito, o TAC foi descumprido pela recorrente no ano de 2012, isto é, antes do pedido de recuperação judicial, formulado em maio de 2014, fato que ensejou o ajuizamento, na Justiça do Trabalho, de ação de execução de título extrajudicial, situação que impossibilita a alteração da classe do crédito como devido a credores trabalhistas para quirografários.
>
> **5. O descumprimento do TAC enseja a sua execução imediata, tendo em vista o fato de constituir título executivo extrajudicial**. Precedentes.
>
> (AgInt no AResp n. 1.405.503 – SP, 4ª Turma, relator Ministro Luis Felipe Salomão, julgado em 18.02.2020)

Isto posto, pleiteia-se, em sede recursal, que esta Corte Administrativa, **reconhecendo-se a natureza privada dos recursos destinados pelo Ministério Público, decorrentes de tutela civil coletiva, no âmbito de sua atuação institucional finalística, se digne em proclamar a incompetência desta Corte de Contas, como já bem assentado no processo TC 005.364/2023-0, acima destacado e, por via de corolário, determine o arquivamento desta Representação.**

2. DESTINAÇÃO DE RECURSOS EM TUTELA CIVIL COLETIVA REPARATÓRIA ARRIMADA NA LEI N. 7.347/1985 COMO ATUAÇÃO FINALÍSTICA DO MINISTÉRIO PÚBLICO E DO JUDICIÁRIO E A CONSEQUENTE AUSÊNCIA DE COMPETÊNCIA CONSTITUCIONAL DO TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO PARA FISCALIZAR. INOBSERVÂNCIA DO ART. 70 e 71 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Demais disso, **a destinação social de recursos pelo Ministério Público**, para atender à finalidade inserta na Lei n. 7.347/1985, **ocorre em sede extrajudicial ou judicial**, ou seja, **diz respeito ao âmbito da atuação FINALÍSTICA, não administrativa, do Ministério Público e do Poder Judiciário**, **na promoção da tutela dos direitos transindividuais**.

Registra-se, ainda, que essa atuação ministerial não se confunde com Política Pública, a qual é desenvolvida exclusivamente pelo Poder Executivo, a partir de outras finalidades, concepções e operacionalizações.

Portanto, em se **tratando de atos procedimentais e/ou processuais, praticados por membros(as) do *Parquet* e por magistrados(as), relacionados às suas atividades finalísticas**, no exercício de suas prerrogativas

funcionais, **mostra-se indevida e inconstitucional a interferência fiscalizatória do Tribunal de Contas da União em seara não administrativa.**

A propósito, o **art. 70 da Constituição Federal de 1988 limita a fiscalização do Tribunal de Contas da União às áreas contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e de entidades da administração direta e indireta**, o que não corresponde à situação vertente nessa Representação.

Ademais, entre as competências atribuídas pelo art. 71 da Constituição Federal ao Tribunal de Contas, nenhuma delas autoriza a atuação do Tribunal de Contas na tarefa fiscalizatória de recursos hauridos por força da atuação finalística do Ministério Público e do Poder Judiciário, em inquéritos civis ou processos judicias, especialmente quando eles são destinados à reparação civil coletiva de danos a interesses e direitos transindividuais, um dado território e em benefício de coletividades lesadas.

Confira-se o teor dos dispositivos constitucionais invocados:

> Art. 70. A fiscalização **contábil**, **financeira**, **orçamentária**, **operacional** e **patrimonial** da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.
>
> [...]
>
> Parágrafo único. Prestará contas qualquer pessoa física ou jurídica, pública ou privada, que utilize, arrecade, guarde, gerencie ou administre dinheiros, bens e valores públicos ou pelos quais a União responda, ou que, em nome desta, assuma obrigações de natureza pecuniária.
>
> Art. 71. O controle externo, a cargo do Congresso Nacional, será exercido com o auxílio do Tribunal de Contas da União, ao qual compete:
>
> I – apreciar as contas prestadas anualmente pelo Presidente da República, mediante parecer prévio que deverá ser elaborado em sessenta dias a contar de seu recebimento;
>
> II – julgar as contas dos administradores e demais responsáveis por dinheiros, bens e valores públicos da administração

direta e indireta, incluídas as fundações e sociedades instituídas e mantidas pelo Poder Público federal, e as contas daqueles que derem causa a perda, extravio ou outra irregularidade de que resulte prejuízo ao erário público;

III – apreciar, para fins de registro, a legalidade dos atos de admissão de pessoal, a qualquer título, na administração direta e indireta, incluídas as fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, excetuadas as nomeações para cargo de provimento em comissão, bem como a das concessões de aposentadorias, reformas e pensões, ressalvadas as melhorias posteriores que não alterem o fundamento legal do ato concessório;

IV – realizar, por iniciativa própria, da Câmara dos Deputados, do Senado Federal, de Comissão técnica ou de inquérito, inspeções e auditorias de natureza contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial, nas unidades administrativas dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, e demais entidades referidas no inciso II;

V – fiscalizar as contas nacionais das empresas supranacionais de cujo capital social a União participe, de forma direta ou indireta, nos termos do tratado constitutivo;

VI – fiscalizar a aplicação de quaisquer recursos repassados pela União mediante convênio, acordo, ajuste ou outros instrumentos congêneres, a Estado, ao Distrito Federal ou a Município;

VII – prestar as informações solicitadas pelo Congresso Nacional, por qualquer de suas Casas, ou por qualquer das respectivas Comissões, sobre a fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial e sobre resultados de auditorias e inspeções realizadas;

VIII – aplicar aos responsáveis, em caso de ilegalidade de despesa ou irregularidade de contas, as sanções previstas em lei, que estabelecerá, entre outras cominações, multa proporcional ao dano causado ao erário;

IX – assinar prazo para que o órgão ou entidade adote as providências necessárias ao exato cumprimento da lei, se verificada ilegalidade;

X – sustar, se não atendido, a execução do ato impugnado, comunicando a decisão à Câmara dos Deputados e ao Senado Federal;

> XI – representar ao Poder competente sobre irregularidades ou abusos apurados.

Portanto, **sob pena de inconstitucionalidade**, o **TCU não pode se imiscuir na atividade finalística reparatória coletiva levada a efeito pelo Ministério Público e Pelo Judiciário,** em sede judicial ou extrajudicial, na medida em que, conforme visto, não se trata de recursos que integram o patrimônio público seja do Judiciário, seja do Ministério **Público**, ou sequer se equivalem a dinheiros, bens e valores públicos.

É que a **apreciação e a definição, no caso concreto, das medidas de reparação e recomposição de bens coletivos lesados, incluindo-se as destinações de recursos a fundos e/ou outras formas alternativas de reparação coletiva direta, são inerentes à prerrogativa institucional do Ministério Público e do Poder Judiciário, COM EXPRESSA AUTORIZAÇÃO NORMATIVA, sendo pautadas, entre outros, pelos princípios constitucionais da independência funcional, da máxima efetividade dos direitos fundamentais, da reparação integral do dano e, ainda, nos valores que norteiam o processo coletivo, ampliado e robustecido pela Carta Magna de 1988.**

Não se olvida também que a **destinação obrigatória de valores**, ainda que para o FDD e FAT, tal como determinada e recomendada nos acórdãos guerreados, **afeta sobremaneira a independência judicial**, ao **retirar do Poder Judiciário a possibilidade de encontrar medidas alternativas equivalentes ao pleiteado no processo**, com **severos impactos na reparação de ilícitos coletivos na seara laboral, EM ESPECIAL NOS CASOS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO E DO TRABALHO INFANTIL**.

Nesse rumo, cumpre transcrever a proposta de Nota Técnica encaminhada pela presidência da Comissão de Preservação da Autonomia do Ministério Público ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), acerca da prerrogativa institucional prevista no art. 13 da Lei n. 7.347/85 e no art. 5º, § 1º, da Resolução CNMP n. 179/2017[6]:

> Trata-se de matéria de extrema relevância institucional, uma vez que **a destinação dos recursos provenientes de multas advindas de Termos de**

(6) Proposta n. 0871319 (SEI-Sistema Eletrônico de Informações-19.00.4008.0004777/2023-62), referente ao Procedimento Interno n. 1.00208/2022-04, conduzido pelo Conselheiro Ângelo Fabiano Farias da Costa.

> **Ajuste de Conduta e indenizações derivadas de Ações Civis Públicas** **insere-se na atuação finalística** do Ministério Público para a reparação integral de danos causados à coletividade.
>
> No âmbito do CNMP, a **Resolução n. 179/2017 possibilita que os recursos provenientes de indenizações referentes a danos a direitos coletivos sejam revertidos a projetos de prevenção ou reparação de bens da mesma natureza ou ainda para o apoio a entidades cuja finalidade institucional inclua a proteção desses direitos**.

Soma-se a isso o fato de que **o Conselho Nacional de Procuradores-Gerais do Ministério Público dos Estados e da União (CNPG)** — associação de âmbito nacional, que congrega todos os Procuradores-Gerais do Ministério Público brasileiro, possuindo como finalidade específica, entre outras, a defesa dos princípios, prerrogativas e funções institucionais do Ministério Público Brasileiro – **já teve a oportunidade de se manifestar, em passado recente, sobre a inviolabilidade e a incolumidade da prerrogativa institucional, assegurada ao Ministério Público brasileiro, quanto à apreciação e definição das medidas de reparação e recomposição de bens coletivos lesados, nisto incluída a destinação de recursos a fundos e/ou outras formas de reparação coletiva direta**.

A manifestação do CNPG se encontra consolidada **na Nota Técnica n. 1/2022-CNPG, de 26 de janeiro de 2022**. Veja-se a conclusão do referido documento:

> Diante do exposto, o Conselho Nacional de Procuradores-Gerais do Ministério Público dos Estados e da União — CNPG, **ratifica a inviolabilidade e a incolumidade da prerrogativa institucional, assegurada ao Ministério Público brasileiro** e prevista no art. 5, parágrafo primeiro da Resolução CNMP n. 179/2017, **quanto à apreciação e definição das medidas de reparação e recomposição de bens coletivos lesados, nisto incluído a reversão de recursos a fundos e/ou outras formas de reparação coletiva direta, ancorada nos princípios constitucionais da independência funcional e da reparação integral do dano**.
>
> Reafirma, ainda, com igual convicção jurídica, os seguintes axiomas da atuação do *Parquet*:
>
> (...)
>
> b) **a escolha, no caso concreto, de formas alternativas de reversão de recursos financeiros decorrentes da atuação finalística**, nos termos da

Resolução CNMP n. 179/2017, **é medida inerente à resolutividade e à independência funcional dos membros do Ministério Público, devendo a escolha ser orientada pelos critérios de máxima efetividade, reparação da ordem jurídica e transformação social**.

c) **os membros do Ministério Público**, no âmbito de sua independência funcional e no exercício legítimo de formas de atuação resolutiva consensuais, **quando a reparação social assim demandar no caso concreto, podem pactuar com réus e/ou investigados, meios alternativos de recomposição de bens coletivos lesados e reparação social mediante ações e/ou destinações específicas voltadas ao aparelhamento de órgãos públicos de fiscalização do bem jurídico violado e/ou a entidades de interesse social consideradas em regular funcionamento que desempenhem papel relevante na recomposição ou promoção dos bens jurídicos lesados**;

d) **dada a natureza inerente à independência funcional das reversões alternativas em casos concretos, o sistema de controle administrativo é aquele próprio à atividade ministerial**, composto pelos Conselhos Superiores na homologação de acordos, Corregedorias Gerais e Corregedoria Nacional do Ministério Público, sem prejuízo do controle jurisdicional, no bojo de processos judiciais próprios.

e) a adoção de uma pauta de atuação resolutiva e socialmente útil por parte do Ministério Público pressupõe a **adoção plena de todos os mecanismos consensuais à sua disposição** e impõe o **aprimoramento constante dos meios de transparência ativa das reversões e ações ministeriais como forma de prestação de contas à sociedade**. (grifou-se)

Isto posto, pleiteia-se, em sede recursal e ultrapassada a preliminar anterior, que esta Corte Administrativa, **reconhecendo que o objeto desta Representação não se inscreve nos espaços de competências fixados pelo art. 70 e 71 da CR/88, se digne em proclamar a incompetência desta Corte de Contas, como já bem assentado no processo TC 005.364/2023-0, acima destacado e, por via de corolário, determine o arquivamento desta Representação.**

3. AUSÊNCIA DE INTIMAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E OFENSA AO DEVIDO PROCESSO LEGAL, CONTRADITÓRIO E AMPLA DEFESA.

Os acórdãos ora vergastados concluíram que a falta de intimação do Ministério Público do Trabalho não prejudicou a sua efetiva participação

no feito, pois o Órgão Ministerial apresentou várias manifestações ao longo da tramitação processual, cujos argumentos foram exaustivamente analisados pelo relator e pelo Plenário. Além do mais, considerou que a unidade técnica oportunizou, nos termos do art. 14 da Resolução-TCU n. 315/2020, a apresentação de comentários sobre as propostas de determinações e recomendações que seriam formuladas nos autos ao Ministério Público da União, bem como que o processo estava suficientemente debatido e maduro quando apreciado.

A decisão, no entanto, carece de reforma, devendo a Corte de Contas declarar a nulidade do processo pela falta de intimação do *Parquet* Trabalhista.

Conforme relatado, o Tribunal de Contas da União instaurou originalmente a Representação n. 007.597/2018-5 em face de possíveis irregularidades na forma de recolhimento e destinação, pelo Ministério Público do Trabalho, dos recursos oriundos de multas e indenizações pecuniárias decorrentes de Termos de Ajustamento de Conduta — TAC, acordos e ações judiciais.

Embora tenha havido a ampliação do objeto da Representação, com a consequente inclusão da Defensoria Pública da União e dos demais ramos do Ministério Público da União na demanda, fato é que o **Ministério Público do Trabalho é unidade jurisdicionada autônoma e, como tal, deveria ter tido ampla participação e ciência dos atos do processo.**

Isso, contudo, não ocorreu.

Frisa-se que o Ministério Público do Trabalho apresentou esclarecimentos sobre a sua atuação (peça 21), antes da inclusão das demais entidades na demanda. **Após a ampliação do escopo processual, o Ministério Público do Trabalho não foi intimado dos demais atos do processo.**

Merece destaque o fato de que a unidade técnica do Tribunal de Contas procedeu, por meio da peça de instrução de mérito n. 116, à extensa análise de informações, documentos e dados, sendo muitos deles do Ministério Público do Trabalho, acerca da destinação de recursos decorrentes da atuação finalística do *Parquet*, expondo, ao final, propostas de determinações e recomendações. No entanto, **não foi oportunizado a este Órgão Ministerial, nos termos do art. 14 da Resolução-TCU 315/2020, apresentar comentários sobre as propostas constantes da peça n. 116**, tampouco

prestar informações quanto às consequências práticas da implementação das medidas aventadas e eventuais alternativas, para a resolução dos problemas ali apontados.

Com efeito, a Resolução-TCU 315/2020 elenca duas hipóteses em que a construção participativa das deliberações é dispensada, quais sejam, i) quando as circunstâncias do processo permitirem antecipar a possível proposta de encaminhamento, facultando à unidade jurisdicionada manifestar-se sobre as informações previstas no caput na etapa de contraditório ou na reunião de encerramento dos trabalhos; e ii) quando o prévio conhecimento da proposta pelos gestores colocar em risco o alcance dos objetivos da ação de controle.

Essas hipóteses de dispensa, no entanto, não correspondem à situação dos autos, até mesmo porque **houve o envio de comunicação aos gestores públicos integrantes da Advocacia-Geral da União, do Conselho Nacional do Ministério Público, da Secretaria-Geral da PGR, da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais, da Secretaria de Orçamento Federal e Secretaria do Tesouro Nacional**. **Mas não ao Ministério Público do Trabalho como unidade administrativa autônoma.**

Não sendo hipótese de dispensa da construção participativa das deliberações, a participação do Ministério Público do Trabalho, enquanto unidade jurisdicionada autônoma, era obrigatória, sob pena de ofensa ao devido processo legal, ao contraditório e à ampla defesa. **Aliás, no próprio voto vista, há o reconhecimento de que o Ministério Público do Trabalho não se manifestou nos termos da Resolução n. 315/2020**.

O prejuízo é notório, pois o Ministério Público do Trabalho só teve a oportunidade de apresentar **esclarecimentos iniciais** sobre a sua conduta, o que o fez na Peça n. 21. No entanto, **não chegou a se manifestar sobre a análise empreendida pela unidade técnica do Tribunal de Contas da União**, nem teve a **chance de prestar informações quanto às consequências práticas da implementação das medidas aventadas e eventuais alternativas, para a resolução dos problemas apontados pela unidade técnica da Corte de Contas.**

Assim, **as propostas finais de deliberação, constantes da Peça n. 151, não contemplaram a manifestação do Ministério Público do Trabalho enquanto unidade jurisdicionada autônoma**, **retirando do**

***Parquet* Laboral a oportunidade de mostrar à unidade técnica os fundamentos jurídicos que amparam a conduta de seus(suas) membros(as), de influir na manifestação técnica e, em última instância, de conhecer eventuais justificativas para a manutenção das propostas preliminares, caso apresentadas consequências negativas ou soluções de melhor custo-benefício, consoante dispõe o art. 15 da Resolução-TCU 315/2020**.

In casu, **diferentemente daquilo pretendido pelo normativo em questão, a solução não foi construída, mas imposta**.

Também não deve prevalecer o entendimento de que a temática estava suficientemente debatida com este Ministério Público do Trabalho, pois, como dito, a comunicação prevista no art. 14 da Resolução-TCU n. 315/2020 possui **finalidade específica**: "*oportunizar aos destinatários das deliberações a apresentação de comentários sobre as propostas de determinação e/ou recomendação, solicitando, em prazo compatível, informações quanto às consequências práticas da implementação das medidas aventadas e eventuais alternativas*". E tal finalidade não foi observada e nem pode ser suprida, mesmo com toda a atuação que o Ministério Público do Trabalho no feito.

A propósito, cumpre registrar que a Representação n. 007.597/2018-5 chegou a ser pautada para julgamento na sessão do dia 21 de junho de 2023, sem que este Órgão Ministerial tenha sido intimado para se manifestar sobre o teor das peças n. 116 e 151, enquanto unidade jurisdicionada autônoma, nos termos da Resolução TCU 315/2020.

Todavia, amparado pelos princípios constitucionais do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, **o *Parquet* Laboral apresentou memorias aos nobres Ministros do Tribunal de Contas da União (junho/2023 e agosto/2023), solicitou a marcação de audiências com os Ministros e com as respectivas assessorias, bem como peticionou, em 8 de agosto de 2023, manifestação com os fundamentos jurídicos que amparam a destinação direta de bens e valores como decorrência da tutela civil coletiva reparatória consagrada na Lei n. 7.347/1985**.

Tudo isso foi feito numa verdadeira corrida contra o tempo, não obstante a falta de intimação do Ministério Público do Trabalho, na tentativa de influir no julgamento e de submeter ao Tribunal de Contas da União os argumentos deste órgão ministerial que amparam e dão fundamento aos atos questionados nesta Representação.

No entanto, frisa-se que **isso somente ocorreu após a formulação das propostas preliminares e finais constantes das Peças ns. 116 e 151, editadas sem a participação do *Parquet* Trabalhista**, as quais f**oram basicamente replicadas no Acórdão n. 1955/2023**.

Não houve, pois, a construção participativa das determinações e a análise, em concreto, das informações, dificuldades e prejuízos enfrentados pelo Ministério Público do Trabalho, a partir do teor das determinações proferidas.

Há de se registrar que, além de não ter sido ouvido sobre o teor da Peça n. 116, o Ministério Público do Trabalho não foi intimado do Acórdão n. 1955/2023 e nem mesmo do Acórdão n. 747/2024, embora tenha sido a unidade jurisdicionada a opor os embargos de declaração que deram ensejo a esse último *decisum*.

Outros fatos também são dignos de destaque:

> (i) a assessoria do Exmo. Ministro Vital do Rêgo não respondeu aos pedidos de reunião formulados pelo *Parquet* do Trabalho em 10.10.2023, 31.10.2023 e 6.12.2023, reiterados por diversas vezes por meio de ligações telefônicas; e
>
> (ii) os embargos foram inseridos em pauta de julgamento no dia 17.04.2024, às 14h11, para a sessão que ocorreria às 14h30, daquele mesmo dia.

Verifica-se, dessa forma, uma série de atos que limitaram e/ou a dificultaram a atuação do Ministério Público do Trabalho no feito, em clara ofensa aos princípios constitucionais do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, bem como ao disposto na Resolução-TCU 315/2020.

Isto posto, **ultrapassadas as preliminares anteriores**, requer-se que **esta egrégia Corte se digne em reconhecer a nulidade da Peça n. 151**, em que a unidade técnica do Tribunal de Contas da União se pronunciou sobre os comentários dos gestores públicos e formulou as propostas finais de determinações e recomendações, **bem como das peças seguintes, inclusive dos acórdãos proferidos nos autos, dada a ofensa aos princípios constitucionais do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, bem como à Resolução-TCU 315/2020.**

VIII – DO MÉRITO

1. CONSTITUCIONALIDADE E LEGALIDADE DAS DESTINAÇÕES DIRETAS DE RECURSOS DECORRENTES DE TUTELA CIVIL COLETIVA REPARATÓRIA. INTERPRETAÇÃO À LUZ DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS.

OMISSÃO LEGISLATIVA QUANTO AOS FUNDOS TRABALHISTAS.

NÃO EXCLUSIVIDADE DA OPÇÃO DE REALIZAÇÃO DAS DESTINAÇÕES AO FAT E AO FDD.

INTEGRAÇÃO NORMATIVA. CONDUTA AMPARADA PELA LEI N. 7.347/1985, PELA RESOLUÇÃO CNMP N. 179/2017 E PELA RESOLUÇÃO CSMPT N. 179/2020. CARÁTER NORMATIVO PRIMÁRIO DAS RESOLUÇÕES DO CNMP.

Os acórdãos ora vergastados asseveraram que o Ministério Público não pode realizar o direcionamento de verbas diretamente para eventuais beneficiários, vítimas de atos ilícitos, por falta de autorização legal.

A **referida Corte, todavia, não enfrentou questão jurídica basilar atinente ao caráter normativo primário das Resoluções do Conselho Nacional do Ministério Público**, **nem a falta de preenchimento dos requisitos dispostos na Lei n. 7.347/1985 — falta de participação do Ministério Público do Trabalho no conselho gestor do FDD e do FAT e ausência de efetiva reconstituição do desses fundos em relação aos danos trabalhistas causados** —, que, por si só, já autorizariam a modificação do teor dos julgados ora resistidos.

Ora, o art. 13 da Lei n. 7.347/1985 — Lei de Ação Civil Pública — prevê que, havendo condenação genérica em dinheiro, a indenização pelo dano causado a interesses metaindividuais e a multa decorrentes de ações civis públicas devem reverter a um **fundo destinado à reconstituição dos bens jurídicos lesados**, gerido por um Conselho Federal ou por Conselhos Estaduais, **com participação necessária do Ministério Público** e representantes da comunidade, **e cujos recursos reverterão necessariamente para a reconstituição dos danos causados**.

Sabe-se, ainda, que a Lei n. 7.347/1985 é anterior à promulgação da Carta Magna de 1988, de sorte que o art. 13 da Lei da Ação Civil Pública deve ser interpretado à luz dos ditames constitucionais, sobretudo daqueles que confiram máxima efetividade social, maior proteção e garantia de direitos fundamentais e dos interesses de natureza coletiva, visando à concretização do direito fundamental ao acesso à justiça, elevado ao patamar do acesso a uma ordem jurídica justa (art. 5º, XXXV), e também à reparação integral dos danos (art. 5º, V e X).

Em decorrência disso, **não se pode conferir interpretação literal e restritiva ao disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/1985 para defender a exclusividade das destinações de recursos provenientes da atuação do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos — FDD, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT ou ainda a outro fundo similar, tal como ordenam as decisões de mérito ora questionadas**.

Ao interpretar a lei, incumbe ao intérprete buscar uma compreensão que necessariamente leve em consideração seus objetivos sociais e os valores vigentes no momento, visto que o ato interpretativo não se restringe a uma mera análise lógica simplista. Faz-se necessário, nessa tarefa, desvendar o verdadeiro sentido e alcance da norma para poder entendê-la em sua completude, levando em conta os eventos e valores que surgiram posteriormente, além de critérios de proporcionalidade e razoabilidade, coerência, concordância prática e ponderação, além da resolutividade do direito.

Não obstante, somente a interpretação gramatical da norma já seria capaz, por si só, de balizar a prática das reversões diretas realizadas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Justiça do Trabalho, dada a falta de fundo específico para recepcionar valores para a recomposição de danos, na seara laboral, em cujo Conselho Gestor esteja assegurada a participação do MPT, bem como diante da ausência de efetiva reparação dos danos causados por meio da sistemática de fundos.

Com efeito, **a análise do art. 13 da Lei de Ação Civil Pública, a partir de uma óptica constitucional, respalda a interpretação jurídica de que os fundos, especialmente o FDD e o FAT, não são os únicos destinatários das parcelas indenizatórias decorrentes de condenações pecuniárias em demandas coletivas promovidas pelo Ministério Público**. Idêntico fundamento foi utilizado pela Procuradoria-Geral da República,

na petição inicial da ADI n. 6.306, proposta perante o Supremo Tribunal Federal, conforme se verifica do seguinte excerto:

> [...] O art. 13 da Lei da Ação Civil Pública não restringe a um único e exclusivo fundo a destinação dos recursos provenientes de penalidades e multas aplicadas em ação civil pública trabalhista ou de valores decorrentes de reparações ou compensações por danos morais coletivos ajustados em acordo judicial ou TAC.
>
> [...]
>
> A cláusula geral de reparação dos atos ilícitos, consagrada no art. 186 do Código Civil e que densifica as garantias constitucionais de ubiquidade da Justiça e de proteção ao direito adquirido (art. 5º, incisos XXXV e XXVI), conduz à busca da reparação que melhor possibilite a restauração do bem jurídico atingido ou o resultado que a isso mais aproxime.
>
> [...]
>
> Ante a não obrigatoriedade de destinação dos recursos a um único fundo ou programa, somada à ausência de previsão nesses fundos de amparo a diversos outros bens difusos lesados, consignou-se a possibilidade de reversão alternativa dos recursos, conforme se observa do § 1º do art. 5º da Resolução n. 179/2017 do Conselho Nacional do Ministério Público.

De fato, à luz dos princípios fundamentais do devido processo legal, da adequação e efetividade da tutela jurisdicional coletiva e da reparação integral dos danos materiais e morais em latitude transindividual (art. 5º, V, X e XXXV, da CF), exige-se uma interpretação coerente com o arcabouço constitucional, a evidenciar a possibilidade da destinação de recursos para o atendimento de finalidade específica, a partir das especificidades do caso concreto e da violação do direito, em favor da sociedade afetada, em vez de se proceder ao encaminhamento exclusivo e inconsequente de recursos para um fundo genérico que não repara efetivamente os danos provenientes das relações de trabalho e que não tem a participação do Ministério Público do Trabalho em seu Conselho Gestor.

É dizer: **as destinações de recursos ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos — FDD ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT não**

são a única possibilidade que, em tese, teria o condão de atender à finalidade da lei para a reparação de lesões a direitos e interesses coletivos. Aliás, além de não ser a única possibilidade, tal opção é a mais inefetiva posta a disposição dos Operadores do Direito tal como se verificará no correr desse arrazoado.

É, na verdade, **apenas uma das alternativas colocadas à disposição do sistema de justiça —** bem longe de ser a melhor e mais efetiva, diga-se de passagem, conforme será abordado em tópico pertinente —, de modo que não se pode ignorar **a existência de outras formas que também são constitucionais e legais e atendem à vontade do legislador de recompor os bens lesados no território e junto à coletividade lesada e, por conseguinte, de promover uma reparação efetiva e integral do dano, como determina a Ordem Jurídico-constitucional**.

Além do mais, é um equívoco criar barreiras ao reconhecimento da possibilidade, no caso concreto, de destinação dessas parcelas para uma finalidade específica, a partir de requerimento do Ministério Público, que atenda ao objetivo legal de reparar, compensar, recompor ou restaurar o direito transindividual lesado, garantindo-se a eficácia e a efetividade da tutela reparatória, em benefício da coletividade.

Foi, então, nesse contexto de hermenêutica constitucional, que o disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/1985 ganhou contornos exegéticos ampliativos na prática processual trabalhista, sobretudo diante do **hiato normativo** referente à recomposição de **danos de natureza laboral**, uma vez que **inexiste fundo de reparação a direitos difusos TRABALHISTAS, que conte com a participação do Ministério Público do Trabalho**, nos exatos termos da Lei de Ação Civil Pública.

Convém destacar que toda a **evolução histórico-jurídica da tutela civil coletiva pátria é calcada em teleologia voltada à efetividade de máxima amplitude da respectiva tutela jurisdicional,** que encontra plena correspondência no art. 83 do Código de Defesa do Consumidor[7] e é aplicável de forma ampla em outras searas da tutela civil coletiva, dado o pacífico reconhecimento do microssistema processual coletivo.

(7) Art. 83. Para a defesa dos direitos e interesses protegidos por este código são admissíveis todas as espécies de ações capazes de propiciar sua adequada e efetiva tutela.

Embora a recomposição civil coletiva de danos, quando presente **TÍTULO JUDICIAL CONDENATÓRIO GENÉRICO,** nas hipóteses de **CONDENAÇÕES PECUNIÁRIAS previstas** no art. 13 da Lei n. 7.347/85, possa ser vista como **regra básica** orientativa do procedimento de destinação de recursos decorrentes de Ações Civis Públicas, **ela pode e deve ser integrada**(8)**, ainda mais em razão de lacuna normativa do ordenamento jurídico, na seara de tutela coletiva trabalhista e frente aos princípios constitucionais da máxima efetividade da tutela jurisdicional e da reparação integral.**

Isso porque a Lei não veda a possibilidade de verificação, no caso concreto, de outras formas alternativas de destinação que sejam mais ADEQUADAS e EFETIVAS à tutela reparatória coletiva, em consonância com o PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA REPARAÇÃO INTEGRAL, previsto do art. 5º da Constituição Federal de 1988, tais como destinações a outros fundos federais, estaduais e/ou municipais, a exemplo dos Fundos de Saúde, dos Fundos de Direitos de Crianças e Adolescentes, ou, ainda, a destinação social desses recursos, **como vem ocorrendo neste momento, por Recomendação dos Conselhos Nacionais de Justiça e do Ministério Público (Recomendação CNJ n. 150/2024 e Recomendação CNMP PRESI-CN n. 01/2024).**

Assim é que a **OMISSÃO LEGISLATIVA** para a efetiva **criação do fundo**, **na seara trabalhista**, a que se refere o art. 13 da Lei n. 7.347/85, **tornou necessária a adoção de SOLUÇÃO INTEGRATIVA, absolutamente CONSTITUCIONAL E LEGAL, para possibilitar a destinação, em títulos executivos judiciais, de valores e bens** a outros fundos federais, estaduais e/ou municipais, ou diretamente, guardando obediência à **vontade do legislador quanto à necessidade de reconstituição ou reparação dos direitos lesados**.

Em consonância com esta interpretação integrativa, fundada nos princípios constitucionais da MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E REPARAÇÃO INTEGRAL DE DANOS, e

(8) A integração da norma é prevista na Lei de Introdução das Normas do Direito Brasileiro, também conhecida como "norma de sobredireito" ou "norma sobre normas", a qual prevê em seu art. 4o que *"quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito"*. Ademais, a norma menciona, em seu art. 5º, que *"na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum".*

mesmo consagrando este padrão hermenêutico, as destinações alternativas de valores e bens encontram EXPRESSA GUARIDA em norma do Conselho Nacional do Ministério Público — Órgão de Controle ministerial —, com textual previsão na Resolução CNMP n. 179/2017, sendo possível verificar a íntima relação entre o dever de indenizar adequadamente e a reparação dos bens difusos e coletivos. Nesse sentido, confira-se:

> Art. 5º As indenizações pecuniárias referentes a danos a direitos ou interesses difusos e coletivos, quando não for possível a reconstituição específica do bem lesado, e as liquidações de multas deverão ser destinadas a fundos federais, estaduais e municipais que tenham o mesmo escopo do fundo previsto no art. 13 da Lei n. 7.347/1985.
>
> **§ 1º Nas hipóteses do caput, também é admissível a destinação dos referidos recursos a projetos de prevenção ou reparação de danos de bens jurídicos da mesma natureza, ao apoio a entidades cuja finalidade institucional inclua a proteção aos direitos ou interesses difusos, a depósito em contas judiciais ou, ainda, poderão receber destinação específica que tenha a mesma finalidade dos fundos previstos em lei ou esteja em conformidade com a natureza e a dimensão do dano**.
>
> **§ 2º Os valores referentes às medidas compensatórias decorrentes de danos irreversíveis aos direitos ou interesses difusos deverão ser, preferencialmente, revertidos em proveito da região ou pessoas impactadas.** (destaques acrescidos)

Há de se destacar que a **Resolução CNMP n. 179/2017 foi editada com base na competência normativa PRIMÁRIA outorgada ao Conselho Nacional pelo art. 130-A, § 2º, I, da Constituição Federal de 1988,** o qual **autoriza a elaboração de atos normativos de caráter geral e abstrato para a disciplina de temas que se insiram no âmbito da competência do Órgão de Controle.**

O **poder normativo** concebido pelo referido dispositivo constitucional ao CNMP **não se confunde com o poder regulamentar**, na medida **em que as resoluções expedidas pelo Conselho Nacional do Ministério Público ostentam a NATUREZA DE FONTE NORMATIVA PRIMÁRIA,**

extraindo seu fundamento de validade diretamente do texto constitucional, de modo que possuem FORÇA DE LEI e podem inovar o ordenamento jurídico.

Esse entendimento já se encontra sedimentado na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal.

Com efeito, ao analisar a validade da Resolução n. 7, do Conselho Nacional de Justiça, que proíbe a prática de nepotismo no Poder Judiciário, o **Ministro Relator Ayres Britto**, ao conceder a medida cautelar pleiteada, na ADC n. 12, **consignou que a resolução ali analisada possui caráter normativo primário**, dado que **arranca seu fundamento de validade diretamente de dispositivo constitucional** e *tem como* ***finalidade "debulhar os próprios conteúdos lógicos dos princípios constitucionais de centrada regência de toda a atividade administrativa do Estado*** **(**...)".

O Ministro Ayres Britto, em brilhante voto, leciona que "*o Estado-legislador é detentor de duas caracterizadas vontades-normativas: uma primária e outra derivada.* ***A primária é assim designada por buscar o seu fundamento de validade diretamente no texto constitucional, sem interposta espécie legislativa outra. Logo, podendo inovar no ordenamento jurídico como força primária que é****"*.

São exemplos de atos normativos primários, segundo os ensinamentos do Ministro Ayres Britto: resoluções do Senado Federal (art. 52, VII, VIII e IX e art. 155, § 2º, V, alíneas a e b, todos da Constituição Federal); medidas provisórias (art. 62 da Constituição Federal); decreto autônomo (art. 84, VI, a da Constituição Federal); **resolução do Conselho Nacional de Justiça** (art. 103-B, II da Constituição Federal); regimentos internos dos tribunais (art. 96, I, alínea a da Constituição Federal).

Mutatis mutandis, **por força da simetria jurídico constitucional, igual entendimento também é aplicado aos normativos editados pelo Conselho Nacional do Ministério Público, os quais são dotados de caráter normativo primário.**

Reforçando esta natureza, pede-se vênia, ainda, para destacar passagens de votos dos Ministros Alexandre de Moraes, Nunes Marques e Édson Fachin, que, em recente julgamento virtual da ADI 5388, cujo **objeto é a análise de constitucionalidade da Resolução CNJ n. 154/2012 — a**

qual, inclusive versa sobre matéria semelhante relativa aos procedimentos de destinação de recursos decorrentes de prestações pecuniárias de natureza penal — assim se pronunciaram sobre a constitucionalidade e legalidade de referido ato do CNJ:

Voto Ministro Alexandre de Moraes

A homogeneização da prática jurisdicional relacionada à prestação pecuniária confere segurança jurídica ao aparato estatal vocacionado à consensualidade, tal qual ocorreu com as prestações inominadas do art. 45, § 2º, do Código Penal, cuja aplicação sem uma disciplina precisa, terminou por exigir nítida regulamentação dos tribunais, conforme se depreende da lição de Guilherme de Souza Nucci: "Temos conhecimento de acordos fixados em Juizados Especiais Criminais, cuja pena do autor do fato seria a reforma do prédio do fórum; outros previam a doação de bebedouro para o fórum e até de aparelho de ar-condicionado para a sala dos juízes e promotores. A Presidência do Tribunal de Justiça de São Paulo, há alguns anos, em face disso, fez publicar no Diário Oficial um comunicado que tais bens, obtidos em virtude de transações penais, não seriam incorporados ao patrimônio do Tribunal [...]". (NUCCI, Guilherme de Souza. *Leis Penais e Processuais Penais Comentadas*. Vol. 2. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 507)

(...)

Dessa forma, compete ao Conselho Nacional de Justiça zelar pela autonomia do Poder Judiciário e pelo cumprimento do Estatuto da Magistratura, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências.

O Supremo Tribunal Federal, por ampla maioria (9x1), declarou a constitucionalidade da Resolução CNJ n. 07/05 (Resolução antinepotismo), **reconhecendo como competência constitucional do Conselho Nacional de Justiça o poder normativo primário no âmbito das matérias descritas no parágrafo 4, do art. 103-B, da Constituição Federal**. Tais observações reforçam a necessidade de conferir, mediante regulamentação o, previsibilidade, transparência e segurança jurídica aos recursos derivados da aplicação consensual da prestação pecuniária".

Voto Ministro Nunes Marques

A Resolução do CNJ tem o mérito de sanar uma lacuna preexistente, que ensejava uma inconveniente discricionariedade nas destinações das verbas advindas das prestações pecuniárias, sem controle prévio e sem prestação de contas por parte dos favorecidos.

A **Resolução disciplinou, com fulcro nos princípios da legalidade, impessoalidade e igualdade, que os valores decorrentes das prestações pecuniárias sejam destinados, prioritariamente, às vítimas dos crimes e a seus dependentes**, e ainda **a entidades públicas ou privadas de caráter social, previamente cadastradas,** conveniadas ou de caráter essencial à saúde, educação e segurança pública.

Ademais, tornou necessária a demonstração, pela instituição titular do projeto social, da forma de utilização da verba pública, a fim de que se possa fiscalizar o bom uso dos valores, em atendimento ao princípio da publicidade na gestão dos bens públicos.

A distribuição, de forma igualitária e proporcional, dos recursos aos projetos cadastrados, sem privilégios ou favorecimentos, garante a escorreita aplicação dos princípios basilares ao Estado Democrático de Direito, dirigidos à implementação de políticas que garantam a prestação de serviços públicos com eficiência.

Voto Ministro Edson Fachin

Conforme se haure dos autos a questão cinge em **aferir a compatibilidade com a Constituição Federal, de ato normativo editado pelo Conselho Nacional de Justiça para disciplinar a destinação de recursos oriundos do cumprimento de prestação pecuniária** acordada nos procedimentos de suspensão condicional do processo penal e de transação penal.

Este Supremo Tribunal já teve a oportunidade de se debruçar sobre a temática do poder normativo do CNJ quando julgou a medida cautelar na ADC de n. 12, Rel. Ministro Carlos Britto, julgada em 16.02.2006, publicada em 1º.9.2006. Ali, em voto magistral e condutor para o resultado, o **Relator reconheceu o poder normativo primário do Conselho Nacional de Justiça para a além do âmbito previsto no inciso I, do § 4º, do art. 103-B, da Constituição, mas também relativo ao disposto no inciso II, do mesmo dispositivo.**

Por sinal, a normatização posta no ato questionado na presente ação é resultante da densificação dos mesmos princípios constitucionais tratados no julgamento daquela ADC: a impessoalidade e a moralidade administrativa.

No julgamento da citada declaratória, o relator, Ministro Ayres Brito, consignou que: II – **o núcleo inexpresso é a outorga de competência para o Conselho dispor, primariamente, sobre cada qual dos quatro núcleos expressos, na lógica pressuposição de que a competência para zelar pela observância do art. 37 da Constituição e ainda baixar os atos de sanação de condutas eventualmente contrárias à legalidade é poder que traz consigo a dimensão da normatividade em abstrato, que já é uma forma de prevenir a irrupção de conflitos. O poder de precaver-se ou acautelar-se para minimizar a possibilidade das transgressões em concreto.**

Ainda em reforço a este argumento do poder normativo primário, o Ministro Ayres Brito discorreu sobre a forma de como a Constituição desenhou o modelo de atuação dos conselhos de justiça" 32. Dá-se que duas outras coordenadas interpretativas parecem reforçar esta compreensão das coisas. A primeira é esta: a Constituição, por efeito da Emenda 45/04, tratou de fixar o regime jurídico de três conselhos judiciários: a) o Conselho da Justiça Federal (inciso II do parágrafo único do art. 105); b) o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (inciso II do § 2º do art. 111-A); e c) o Conselho Nacional de Justiça (art. 103-B). Ao cuidar dos dois primeiros Conselhos, ela, Constituição, falou expressamente que as respectivas competências — todas elas, enfatize-se — seriam exercidas "na forma da lei". Esse inequívoco fraseado "na forma da lei" a anteceder, portanto, o rol das competências de cada qual das duas instâncias. **Ora, assim não aconteceu com o tratamento normativo dispensado ao Conselho Nacional de Justiça. Aqui, a Magna Carta inventariou as competências que houve por bem deferir ao CNJ, quedando silente quanto a um tipo de atuação necessariamente precedida de lei"**

(...)

A resolução questionada nada mais fez do que **submeter a destinação dos recursos oriundos do cumprimento das prestações pecuniárias às exigências dos princípios da transparência, ao uniformizar o procedimento para o** recebimento dos valores em contas especificas em instituição

> financeira, com movimentação somente através de alvará judicial. Concretiza ainda o referido princípio ao dispor sobre o acesso aos recursos por entidades devidamente cadastradas e que apresentem projetos para execução de atividades com finalidade social, medida que também realiza os princípios da eficiência e da igualdade. Finalmente, preserva a moralidade administrativa ao traçar o fluxo que assegura a destinação dos recursos às finalidades legais (art. 45, do Código Penal).

Diga-se que, no âmbito de tal ADI, cujo julgamento foi finalizado no último dia 17.05.2024, sagrou-se vencedor o voto-vista do Min. Alexandre Moraes que JULGOU IMPROCEDENTE a Ação Direta **para declarar constitucional o integral teor da Resolução 154/2012 do Conselho Nacional de Justiça e o art. 1º da Resolução 295/2014 do Conselho da Justiça Federal, as quais disciplinam a destinação de recursos oriundos do cumprimento de prestação pecuniária acordada nos procedimentos de suspensão condicional do processo penal e de transação penal.**

Por pertinência, confira-se, ainda, o escólio do administrativista José dos Santos Carvalho Filho:

> Há alguns casos, todavia, que a Constituição autoriza determinados órgãos a produzirem atos que, tanto como as leis, emanam diretamente da Carta e têm natureza primária; inexiste qualquer ato de natureza legislativa que se situe em patamar entre a Constituição e o ato de regulamentação, como ocorre com o poder regulamentar. Serve como exemplo o art. 103-B, da CF, inserido pela EC n. 45/2004, que, instituindo o Conselho Nacional de Justiça, conferiu a esse órgão atribuição para "expedir atos regulamentares no âmbito de sua competência, ou recomendar providências". A despeito dos termos da expressão ("atos regulamentares"), tais atos não se enquadram no âmbito do verdadeiro poder regulamentar; como terão por escopo regulamentar a própria Constituição, serão eles autônomos e de natureza primária, situando-se no mesmo patamar em que se alojam as leis dentro do sistema de hierarquia normativa. (CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de Direito Administrativo*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2019. p. 146).

Nesse mesmo sentido, é oportuno destacar a lição do Ministro Gilmar Ferreira Mendes sobre a natureza normativa das resoluções do Conselho Nacional de Justiça:

> *(...) Competência de grande significado institucional, nesse contexto, é aquele referente à expedição de atos regulamentares. É uma das atribuições que, certamente, tem ensejado maiores contestações e polêmicas. A amplitude do poder normativo do CNJ certamente ainda será matéria de apreciação pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal.*
>
> *[...] A Corte concluiu que o CNJ possui poder normativo voltado a uniformizar regras que alcancem todo o Judiciário, visto tratar-se de Poder de caráter nacional. Além disso, frisou que o poder normativo do CNJ possui como fonte primária a própria Constituição Federal, com a redação que lhe foi dada pela EC n. 45/2004, o qual deve ser levado a efeito, observando-se as normas constitucionais e as disposições contidas na LOMAN.*
>
> *[...] Assim, o Supremo Tribunal Federal, ao assentar a competência constitucional primária do CNJ, afirmou que esse órgão é detentor de poder normativo no âmbito da magistratura, bem como que a ele compete exercer atividade disciplinar e correicional concorrente às dos tribunais em geral. (...).* (Destacado)[9]

Corolário lógico é que, em razão de sua natureza normativa primária, **as resoluções emanadas do CNMP gozam de presunção de constitucionalidade e juridicidade. Devem, por isso mesmo, ser consideradas válidas à luz do ordenamento jurídico até que sejam revogadas ou reconhecida sua inconstitucionalidade pelo Poder Judiciário**, o que não houve na hipótese.

Portanto, dado o seu caráter normativo primário, não há falar, como esgrimam os acórdãos ora recorridos, que a Resolução n. 179/2017 regulamenta indevidamente assunto que deveria ser tratado pelo Poder Legislativo ou que ela não é suficiente para justificar a destinação de recursos diretamente para eventuais beneficiários.

---

(9) BRANCO, Paulo Gonet; MENDES, Gilmar Ferreira. *Curso de Direito Constitucional*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 1058.

Nesse diapasão, a **análise de "legalidade" da Resolução efetuada pelos Acórdãos vergastados é, na verdade, uma declaração de inconstitucionalidade de norma primária decorrente do art. 130-A, § 2º, I, da Constituição da República, o que é defeso ao Tribunal de Contas da União**.

Entende-se que o Órgão de Contas, *data venia*, não poderia desconsiderar ou afastar as previsões da Resolução CNMP n. 179/2017, que, expressamente, autorizam as práticas reparatórias ou restaurativas do Ministério Público do Trabalho.

Inclusive, o Supremo Tribunal Federal possui precedentes nesse exato sentido. Na MCMS 35.410-DF, o Ministro Alexandre de Moraes foi enfático em destacar que:

> "*É inconcebível, portanto,* **a hipótese do Tribunal de Contas da União, órgão sem qualquer função jurisdicional, permanecer a exercer controle difuso de constitucionalidade nos julgamentos de seus processos**, sob o pretenso argumento de que lhe seja permitido em virtude do conteúdo da Súmula 347 do STF, editada em 1963, cuja subsistência, obviamente, ficou comprometida pela promulgação da Constituição Federal de 1988".

Há, ainda, um conjunto de julgados do Supremo Tribunal Federal que respaldam a conclusão acima(10)**.**

Para que não restem dúvidas, destaca-se que, na **ADI n. 5.454**, de relatoria do **Ministro Alexandre de Moraes (julgada em 15.4.2020**), em caso **envolvendo especificamente o Conselho Nacional do Ministério Público**, **o Supremo Tribunal Federal reconheceu novamente o poder regulamentar AUTÔNOMO dos Conselhos,** tanto de Justiça quanto do Ministério Público. A propósito, confira-se a ementa da decisão proferida naqueles autos:

> EMENTA: DIREITO CONSTITUCIONAL. RESOLUÇÃO 27/2008 DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP).

(10) MS 25.888 MC, rel. Min. GILMAR MENDES, julgado em 22.3.2006; MS 29.123 MC, rel. Min. GILMAR MENDES, julgado em 2.9.2010; MS 28.745 MC, Relª. Minª. ELLEN GRACIE, julgado em 6.5.2010; MS 27.796 MC, rel. Min. CARLOS BRITTO, julgado em 27.1.2009; MS 27.337, rel. Min. EROS GRAU, julgado em 21.5.2008; MS 26.783 MC-ED, rel. Min. MARCO AURÉLIO, julgado em 5.12.2011; MS 27.743 MC, relª. Minª. CÁRMEN LÚCIA, julgado em 1º.12.2008.

> EXERCÍCIO LEGÍTIMO DE SUAS ATRIBUIÇÕES CONSTITUCIONAIS. VEDAÇÃO AO EXERCÍCIO DA ADVOCACIA POR PARTE DOS SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DOS ESTADOS E DA UNIÃO. EFETIVO RESPEITO AOS PRINCÍPIOS DA IGUALDADE, DA MORALIDADE E DA EFICIÊNCIA, VETORES IMPRESCINDÍVEIS À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. AÇÃO DIRETA JULGADA IMPROCEDENTE.
>
> **1. O Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) possui capacidade para a expedição de atos normativos autônomos (CF, art. 130-A, § 2º, I), desde que o conteúdo disciplinado na norma editada se insira no seu âmbito de atribuições constitucionais. Precedentes.**
>
> **2. A Resolução 27/2008 do CNMP tem por objetivo assegurar a observância dos princípios constitucionais da isonomia, da moralidade e da eficiência no Ministério Público, estando, portanto, abrangida pelo escopo de atuação do CNMP (CF, art. 130-A, § 2º, II).**
>
> **3. A atuação normativa do CNMP é nacional, podendo abranger tanto o Ministério Público da União quanto os Ministérios Públicos estaduais, preservada a competência dos Estados-Membros no sentido de, por meio de lei complementar, estabelecer "a organização, as atribuições e o estatuto de cada Ministério Público" (CF, art. 128, § 5º).**
>
> 4. A liberdade de exercício profissional não é um direito absoluto, devendo ser interpretada dentro do sistema constitucional como um todo. A vedação do exercício da advocacia por determinadas categorias funcionais apresenta-se em conformidade com a Constituição Federal, devendo-se proceder a um juízo de ponderação entre os valores constitucionais eventualmente conflitantes. Precedentes.
>
> 5. Ação Direta de Inconstitucionalidade julgada improcedente.

Com efeito, a não admitir tal compatibilidade harmônica, chegar-se-ia ao seguinte paradoxo e insegurança jurídicos: ao fazer uma destinação direta ou a fundos estaduais e municipais, o membro do MPT estaria, a um só tempo, descumprindo determinação cogente do TCU — e sujeitando-se às penalidades legais —, mas obedecendo à norma da Resolução CNMP 179/2017, igualmente cogente, e que lhe dá respaldo de legalidade e

regularidade. Por outro lado, ao fazer destinações apenas via FDD ou FAT, o membro do MPT estaria descumprindo norma cogente do CNMP, sujeitando-se às devidas penalidades, mas obedecendo à determinação do TCU.

Frise-se, dessa forma, que a **edição da Resolução n. 179/2017, pelo Conselho Nacional do Ministério Público, atende aos requisitos já consagrados na jurisprudência do Supremo Tribunal Federa**l:

A um, porque a atuação do Conselho Nacional ocorreu nos limites de suas atribuições constitucionais, enquanto órgão de controle ministerial, dispondo sobre a atuação de membros (as) do *Parquet* brasileiro;

A dois, porque o normativo, ao versar sobre a destinação de valores decorrentes de tutela civil coletiva reparatória, teve por finalidade assegurar a observância dos princípios da máxima efetividade dos direitos fundamentais e da reparação integral, ao lado do princípio igualmente constitucional da independência funcional conferida ao Órgão Ministerial. Inegavelmente, trata-se de permissivo de normativa de estrutura constitucional, para a atuação de todo o Ministério Público brasileiro.

Além da previsão em ato normativo primário do Conselho Nacional do Ministério Público, a temática também **já foi disciplinada, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, por meio da Resolução CSMPT n. 179**, de 26 de novembro de 2020. Lembre-se, neste passar, que **referido Conselho também possui amplos poderes normativos**, na forma que lhe atribuiu a Lei Complementar n. 75/93, em seu art. 98, I[11]. Veja-se o que dispõe a referida Resolução, no que concerne à reconstituição direta dos bens lesados ou a medidas sociais correlatas:

> Art. 4º **Os bens e recursos a que se referem os dispositivos anteriores serão destinados precipuamente à reconstituição direta dos bens lesados ou a medidas sociais correlatas**.
>
> Art. 5º **Os(as) membros(as) reverterão os bens e recursos decorrentes da atuação finalística, alternativamente**:
>
> I – a **fundos** federais, estaduais, distritais ou municipais **que tenham por objetivo o financiamento de iniciativas e**

(11) Art. 98. Compete ao Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho:

I – exercer o poder normativo no âmbito do Ministério Público do Trabalho, observados os princípios desta lei complementar, especialmente para elaborar e aprovar: (...)

> **projetos de promoção de direitos sociais relacionados direta ou indiretamente ao trabalho**, conforme a extensão territorial do dano;
>
> II – **à instrumentalização de entidades e órgãos públicos** federais, estaduais, distritais ou municipais **que promovam direitos sociais relacionados direta ou indiretamente ao trabalho**, priorizando os do local do dano;
>
> III – **a órgãos e entidades públicos** ou privados, nacionais ou internacionais, **previamente cadastrados**, **de promoção de direitos sociais relacionados direta ou indiretamente ao trabalho ou, na falta, de direitos sociais outros de notório interesse público**, priorizando, em qualquer caso, as iniciativas e projetos no local do dano.

Assim é que a apreciação e a definição, no caso concreto, das medidas de reparação e recomposição de bens coletivos lesados, incluindo-se as destinações de recursos a fundos e/ou outras formas alternativas de reparação coletiva direta, são inerentes à prerrogativa institucional do Ministério Público e do Poder Judiciário, COM EXPRESSA AUTORIZAÇÃO NORMATIVA, sendo pautadas, entre outros, pelos princípios constitucionais da independência funcional, da máxima efetividade dos direitos fundamentais, da reparação integral do dano e, ainda, nos valores que norteiam o processo coletivo, ampliado e robustecido pela Carta Magna de 1988.

Nesse rumo, cumpre transcrever a proposta de Nota Técnica encaminhada pela presidência da Comissão de Preservação da Autonomia do Ministério Público ao Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), acerca da prerrogativa institucional prevista no art. 13 da Lei n. 7.347/85 e no art. 5º, § 1º, da Resolução CNMP n. 179/2017[(12)]:

> Trata-se de matéria de extrema relevância institucional, uma vez que a destinação dos recursos provenientes de multas advindas de Termos de Ajuste de Conduta e indenizações derivadas de Ações Civis Públicas insere-se na atuação finalística do Ministério Público para a reparação integral de danos causados à coletividade.

(12) Proposta n. 0871319 (SEI-Sistema Eletrônico de Informações-19.00.4008.0004777/2023-62), referente ao Procedimento Interno n. 1.00208/2022-04, conduzido pelo Conselheiro Ângelo Fabiano Farias da Costa.

No âmbito do CNMP, a Resolução n. 179/2017 possibilita que os recursos provenientes de indenizações referentes a danos a direitos coletivos sejam revertidos a projetos de prevenção ou reparação de bens da mesma natureza ou ainda para o apoio a entidades cuja finalidade institucional inclua a proteção desses direitos.

Ocorre que, ao longo dos últimos anos, tem se evidenciado clara distorção no funcionamento do Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (FDD), demonstrando desvio de finalidade e ineficácia quanto ao imperativo legal de aplicação vinculada dos seus recursos na recomposição específica, efetiva e adequada dos bens jurídicos violados.

Além do evidente contingenciamento dos recursos, há ainda problemas de representatividade relacionados à composição do Conselho Gestor do FDD.

Muito embora a Lei n. 7.347/85 determine a participação do Ministério Público no órgão gestor do FDD, a regulamentação não incluiu representantes do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios e Ministério Público do Trabalho, os quais, apesar da reservada legitimidade constitucional para a defesa de direitos coletivos, são afastados da gestão dos recursos advindos da atuação finalística.

Em relação à esfera trabalhista, a inefetividade do Fundo de Defesa dos Direitos Difusos torna-se ainda mais sobressalente, uma vez que esses direitos sociais sequer contam com expressa previsão dentre os objetivos de recomposição de danos coletivos atribuídos ao FDD.

Aliás, da análise da tabela de execução orçamentária do FDD relativa aos anos de 2019 a 2021, depreende-se que os valores arrecadados para recomposição de danos trabalhistas foram acumulados e contingenciados, ignorando-se a efetiva recomposição das lesões causadas a esses direitos.

À propósito, recentemente, o próprio Conselho Gestor do FDD informou à CPAMP/CNMP que sequer há projetos voltados à recomposição de danos causados a bens e direitos coletivos de natureza trabalhista.

Por outro lado, ainda que se aponte o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) como possível destinatário de parcelas de indenizações oriundas de condenações em ações civis públicas trabalhistas ou de termos de ajuste de condutas firmados pelo Ministério Público do Trabalho, conforme tem sido admitido por decisões do Tribunal Superior do Trabalho, o fato é que a composição, finalidade e gestão do referido fundo também não atende ao propósito de reparação dos direitos transindividuais violados.

> Isso porque, além de não haver participação de membro do Ministério Público no conselho gestor do FAT, também não existe qualquer execução de programas que beneficiem diretamente a coletividade lesada pela violação.
>
> Ademais, sabe-se que aproximadamente 80% dos recursos do FAT são revertidos ao Banco Nacional do Desenvolvimento (BNDES), sendo cerca de 63% destinados a pessoas jurídicas que figuram como rés em ações civis públicas Trabalhistas.
>
> Além de todos esses aspectos a evidenciar o desvirtuamento do FDD e do FAT, na esfera estadual e municipal, há situações em que sequer houve a instituição legal de fundos voltados à reconstituição de bens e direitos difusos e coletivos lesados, na forma do art. 13 da Lei n. 7.347/85.
>
> Não bastassem tais hipóteses que afetam a reparação integral dos danos coletivos, há ainda situações em que, apesar de existirem, tais fundos não contam com a participação ou gestão do Ministério Público. Nesse cenário, considerando a previsão legal da Lei n. 7.347/85 e na linha do que expressamente autoriza a Resolução CNMP n. 179/2017, é certo que parcela relevante dos ramos e unidades ministeriais tem utilizado formas adequadas de destinação mais consentâneas e pertinentes com a efetiva reparação de danos a direitos difusos e coletivos, no entanto, em parte sem regulamentação específica por ato normativo interno que regulamente critérios de imparcialidade, fiscalização, transparência e prestação de contas.

Soma-se a isso o fato de que **o Conselho Nacional de Procuradores-Gerais do Ministério Público dos Estados e da União (CNPG)** — associação de âmbito nacional, que congrega todos os Procuradores-Gerais do Ministério Público brasileiro, possuindo como finalidade específica, entre outras, a defesa dos princípios, prerrogativas e funções institucionais do Ministério Público Brasileiro — **já teve a oportunidade de se manifestar, em passado recente, sobre a inviolabilidade e a incolumidade da prerrogativa institucional, assegurada ao Ministério Público brasileiro, quanto à apreciação e definição das medidas de reparação e recomposição de bens coletivos lesados, nisto incluída a destinação de recursos a fundos e/ou outras formas de reparação coletiva direta**.

A manifestação do CNPG se encontra consolidada **na Nota Técnica n. 1/2022-CNPG, de 26 de janeiro de 2022**. Veja-se a conclusão do referido documento:

> Diante do exposto, o Conselho Nacional de Procuradores-Gerais do Ministério Público dos Estados e da União – CNPG, **ratifica a inviolabilidade e**

a incolumidade da prerrogativa institucional, assegurada ao Ministério Público brasileiro e prevista no art. 5, parágrafo primeiro da Resolução CNMP n. 179/2017, **quanto à apreciação e definição das medidas de reparação e recomposição de bens coletivos lesados, nisto incluído a reversão de recursos a fundos e/ou outras formas de reparação coletiva direta, ancorada nos princípios constitucionais da independência funcional e da reparação integral do dano**.

Reafirma, ainda, com igual convicção jurídica, os seguintes axiomas da atuação do Parquet:

(...)

b) **a escolha, no caso concreto, de formas alternativas de reversão de recursos financeiros decorrentes da atuação finalística**, nos termos da Resolução CNMP n. 179/2017, **é medida inerente à resolutividade e à independência funcional dos membros do Ministério Público, devendo a escolha ser orientada pelos critérios de máxima efetividade, reparação da ordem jurídica e transformação social**.

c) **os membros do Ministério Público**, no âmbito de sua independência funcional e no exercício legítimo de formas de atuação resolutiva consensuais, **quando a reparação social assim demandar no caso concreto, podem pactuar com réus e/ou investigados, meios alternativos de recomposição de bens coletivos lesados e reparação social mediante ações e/ou destinações específicas voltadas ao aparelhamento de órgãos públicos de fiscalização do bem jurídico violado e/ou a entidades de interesse social consideradas em regular funcionamento que desempenhem papel relevante na recomposição ou promoção dos bens jurídicos lesados**;

d) **dada a natureza inerente à independência funcional das reversões alternativas em casos concretos, o sistema de controle administrativo é aquele próprio à atividade ministerial**, composto pelos Conselhos Superiores na homologação de acordos, Corregedorias Gerais e Corregedoria Nacional do Ministério Público, sem prejuízo do controle jurisdicional, no bojo de processos judiciais próprios.

e) a adoção de uma pauta de atuação resolutiva e socialmente útil por parte do Ministério Público pressupõe a **adoção plena de todos os mecanismos consensuais à sua disposição** e impõe o **aprimoramento constante dos meios de transparência ativa das reversões e ações ministeriais como forma de prestação de contas à sociedade**. (grifou-se)

Por sua vez, a **Corregedoria Nacional do Ministério Público** também já se pronunciou sobre as destinações realizadas por membros do *Parquet* Laboral, concluindo, na ocasião, que os valores decorrentes de tutelas reparatórias cíveis resultantes de ações civis públicas e acordos judiciais **podem ser destinados diretamente para a recomposição de danos causados à comunidade afetada, sem que isso signifique, por si só, falta funcional**. A propósito, confira-se a ementa da decisão proferida nos autos da Reclamação Disciplinar n. 1.00347/2023-56:

> RECLAMAÇÃO DISCIPLINAR. REPRESENTAÇÃO ENCAMINHADA ORIGINARIAMENTE À CORREGEDORIA NACIONAL EM DESFAVOR DE MEMBROS DE UM DOS RAMOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO. DILIGÊNCIAS PROMOVIDAS NO SENTIDO DA APURAÇÃO DA VEROSSIMILHANÇA DA IMPUTAÇÃO. SUFICIÊNCIA DE PROVA COLHIDA PARA O CONVENCIMENTO QUANTO INEXISTÊNCIA DE FALTA FUNCIONAL A APURAR. ARQUIVAMENTO NOS TERMOS DO COMANDO EMERGENTE DO Art. 77, I, DO REGIMENTO INTERNO DO CNMP.
>
> **1. Questionamento judicial oriundo de Vara Trabalhista sediada em Recife/PE, encaminhado originariamente para o Tribunal de Contas da União e, em seguida, ao CNMP, que trata da destinação dos valores provenientes de execuções de títulos extrajudiciais promovidas pelo Ministério Público do Trabalho.**
>
> 2. Notificações expedidas aos órgãos do Ministério Público do Trabalho interessados, para a obtenção de informações essenciais à eventual definição de autoria e de materialidade de suposta falta funcional, nos termos do comando emergente do art. 76, do Regimento Interno do CNMP.
>
> **3. Prova exclusivamente documental no sentido da inexistência da relevância da conduta funcional capaz de atrair a aplicação da legislação de repreensão disciplinar.**
>
> **4. Os valores decorrentes de tutelas reparatórias cíveis no âmbito de Termos de Ajuste de Conduta e de indenizações trabalhistas, resultantes de Ações Civis Públicas e acordos judiciais, podem, sim, ser destinados diretamente, para a recomposição de danos causados à comunidade afetada, sem que isso signifique, por si só, falta funcional do Membro.**

5. O direcionamento de recursos faz parte da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho, competindo ao Membro, enquanto titular da tutela de interesses e direitos difusos e coletivos, avaliar qual destinação melhor atende à finalidade de reparação dos danos causados à sociedade afetada, em franca obediência ao princípio constitucional da reparação integral, com base, inclusive, na Resolução CNMP n. 179/2017, em seu art. 5, § 1º.

6. A solução integrativa possibilita a destinação de valores e bens à reparação do dano coletivo, guardando obediência à vontade do legislador quanto à necessidade de reconstituição ou reparação dos direitos lesados, com natureza trabalhista.

7. É nesse contexto que os Membros do Ministério Público do Trabalho tem adotado, de acordo com o Princípio da Independência Funcional, a destinação direta dos recursos oriundos dos títulos executivos judiciais ou extrajudiciais trabalhistas, seja para órgãos públicos, seja para entidades não governamentais, como forma de recomposição direta do dano coletivo causado, sempre com a fiscalização atenta do Ministério Público do Trabalho e acompanhamento da Justiça do Trabalho, e dos órgãos de controle interno e externo.

8. Não se mostra proporcional continuar com a presente auditoria disciplinar sobre a vida funcional dos Procuradores do Trabalho Reclamados, já que não existem faltas funcionais a apurar em Sindicância, ou indícios de autoria e materialidade capazes de justificar a deflagração de Processo Administrativo Disciplinar.

9. Arquivamento da presente Reclamação Disciplinar, tendo em vista que os fatos narrados não constituem infração disciplinar ou ilícito penal, nos termos do comando emergente do art. 77, I, do Regimento Interno do CNMP.

Com base em todas essas premissas, inclusive derivadas do Supremo Tribunal Federal, não podem prevalecer as determinações constantes dos Acórdãos ora recorridos. Ao reverso, deve-se consagrar entendimento,

devidamente amparado pela Lei n. 7.347/85, pela Resolução CNMP n. 179/2017 e pela Resolução CSMPT n. 179/2020, no sentido de que:

> i) a **destinação de recursos decorrentes da tutela civil coletiva reparatória arrimada na Lei n. 7.347/85 ao FDD e ao FAT NÃO É A ÚNICA POSSIBILIDADE DE RECOMPOSICÃO DOS DANOS**. Ela é uma opção e a mais inefetiva, como se verá mais adiante nesse arrazoado;
>
> ii) **por força dos princípios constitucionais da máxima efetividade jurisdicional e da reparação integral, os valores decorrentes de tutelas reparatórias cíveis podem ser destinados alternativa e diretamente para a recomposição de danos causados à comunidade afetada, valendo tal solução como aquela que traduz maior resolutividade social à atuação finalística reparatória do Poder Judiciário e do Ministério Público;** e
>
> iii) **tal direcionamento de recursos faz parte da atuação finalística do Ministério Público e do Poder Judiciário, competindo ao membro do *Parquet e* magistrado, enquanto titular da tutela de interesses e direitos difusos e coletivos e decisor, em respectivo, avaliar, diante da NÃO EXCLUSIVIDADE DE DESTINAÇÃO AO FDD E AO FAT, qual a destinação melhor atende à finalidade de reparação dos danos causados à sociedade afetada**, em franca obediência ao princípio constitucional da máxima efetividade dos direitos fundamentais e da reparação integral.

Ante o exposto, requer-se que o Tribunal de Contas, reformulando entendimento extravasado nos acórdãos ora guerreados, reconheça que as **destinações diretas de recursos realizadas pelo Ministério Público e pelo Poder Judiciário, no sistema da tutela civil de interesses e direitos difusos e coletivos e na qualidade de agentes promotores da reparação de danos, encontram-se em plena conformidade com a Constituição da República, com a Lei n. 7.347/85, com a Resolução CNMP n. 179/2017 e com a Resolução CSMPT n. 179/2020, além de serem decorrência das prerrogativas institucionais conferidas ao *Parquet* e ao Poder Judiciário, para a sua atuação finalística**.

2. CONTROLE E TRANSPARÊNCIA DAS DESTINAÇÕES DIRETAS AOS BENEFICIÁRIOS, DECORRENTES DA TUTELA CIVIL COLETIVA REPARATÓRIA.

A decisão vergastada concluiu que inexiste controle estruturado que confira transparência e permita o levantamento dos valores de indenização em dinheiro e multas fixadas em acordos firmados pelo Ministério Público do Trabalho, nem a coleta de informações estatísticas ou qualificadas sobre os respectivos empregos e destinações dos montantes destinados a órgãos públicos e entidades sem fins lucrativos.

Sucede que a Resolução 179/2020, do Conselho Superior do Ministério do Trabalho, além de normatizar especificamente as destinações de recursos, decorrentes de tutela civil coletiva, no âmbito do *Parquet* Laboral, também **prevê um extenso rol de medidas de controle e averiguação das destinações realizadas por seus membros**, inclusive em relação às verbas provenientes de TACs, **com garantia de transparência, publicidade, impessoalidade e prestação de contas.**

Com efeito, até mesmo previsões de mecanismos de resguardo de conflitos de interesse e condução direta de destinações por membros já são previstas na aludida resolução. Destacam-se, nesse sentido, as seguintes previsões normativas:

> a) a adequação dos procedimentos de reversão extrafundos aos princípios constitucionais aplicáveis à Administração Pública – art. 1º;
>
> b) o objeto das reversões – art. 2º;
>
> c) o enquadramento desse tipo de procedimento na independência funcional dos membros – art. 3º;
>
> d) a necessidade de fundamentação das decisões, inclusive quanto ao modo de fiscalização – art. 3º;
>
> e) a finalidade das reversões – art. 4º;
>
> f) o rol de destinatários – art. 5º;
>
> g) a possibilidade de unidades do MPT proporem a entes federativos a reformulação de fundos, para que seja garantida a participação do MPT – art. 5º, § 4º;

h) a celebração de convênios ou instrumentos congêneres com outros órgãos para definição e execução de projetos conjuntos, bem como para fiscalização conjunta, com assinatura de termo de responsabilidade – art. 5º, §§ 5º e 6º;

i) vedações – art. 6º;

j) cadastro – arts. 7º e 8º;

k) fundamentação das decisões e medidas atribuídas ao membro oficiante – art. 9º;

l) fiscalização e controle – art. 10;

m) registro das reversões no sistema MPT Digital – art. 11;

n) registro no Portal da Transparência – art. 12;

o) procedimento simplificado para reversões de pequeno valor, limitadas ao valor de 30 (trinta) salários-mínimos – art. 13; e

p) resolução de dúvidas e casos omissos – art. 15.

Para maior compreensão quanto à regulamentação da matéria pelo Ministério Público do Trabalho, cumpre transcrever os seguintes dispositivos da Resolução CSMPT n. 179/2020:

> Art. 6º É vedada a reversão de bens ou recursos:
>
> I – para manutenção ou custeio das atividades do Ministério Público do Trabalho;
>
> II – para remuneração ou promoção pessoal de membros(as) do Ministério Público do Trabalho ou de integrantes das entidades ou órgãos beneficiários;
>
> III – para atividades ou fins político-partidários;
>
> IV – para entidades não regularmente constituídas;
>
> V – para pessoas físicas.
>
> Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso I não se estende ao financiamento de campanhas ou de eventos científicos, de pesquisa ou afins, abertos ao público, relativos à atuação finalística ou aos projetos, programas, objetivos e metas institucionais.
>
> (...)

Art. 9º Em qualquer caso de reversão de bens ou recursos decorrentes da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho, o(a) membro(a), fundamentando sua decisão, deverá indicar nos autos do procedimento correlato:

I – a pertinência do ato com os projetos, programas, objetivos e metas institucionais ou, se for o caso, a incidência da ressalva constante do inciso III do art. 5º;

II – a existência de mecanismos efetivos de fiscalização do atendimento da finalidade social da reversão;

III – a regularidade do beneficiário quanto às obrigações inerentes ao Regime do FGTS e a inexistência de débitos previdenciários e judiciais trabalhistas, observado o disposto nos §§ 2º e 3º do artigo anterior.

§ 1º Nos casos de execução de projetos, à seleção da entidade ou órgão beneficiário dos bens ou recursos, seguir-se-á a celebração do respectivo acordo de cooperação técnica, observado o formato a que se refere o caput do art. 8º.

§ 2º O instrumento do acordo a que se refere o parágrafo anterior conterá cláusulas que contemplem:

I – a vedação à apropriação privada dos bens e recursos, inclusive a título de taxa de administração, honorários ou verba similar;

II – a assunção do compromisso do representante da entidade ou órgão beneficiário como fiel depositário dos recursos recebidos, até a certificação da adequada utilização;

III – o procedimento para a devolução de bens ou recursos não utilizados ou objeto de desvirtuamento;

IV – a obrigatoriedade de prestação de contas e, na falta ou recusa desta, a possibilidade de denunciação imediata do acordo;

V – o prazo ou o cronograma de execução dos recursos e a possibilidade de denunciação imediata do acordo, no caso de injustificada inobservância.

§ 3º No caso de reversão não vinculada a projetos específicos, colher-se-á dos beneficiários, nos autos do procedimento correlato, os compromissos inerentes às cláusulas a que se refere o parágrafo anterior.

> § 4º A vedação prevista no inciso I, quanto à taxa de administração ou verba similar, não será aplicável caso o beneficiário consiga demonstrar documentalmente custos operacionais extraordinários decorrentes da complexidade ou das peculiaridades técnicas da iniciativa ou projeto.
>
> Art. 10 – O(a) membro(a) adotará, com certificação nos autos do procedimento correlato, as providências necessárias à aferição da adequada e integral utilização dos recursos revertidos, bem como, se for o caso, à destinação dos não utilizados, total ou parcialmente, a outros fundos, órgãos, entidades, iniciativas ou projetos.
>
> § 1º Para o cumprimento do disposto no caput deste artigo, o(a) membro(a) exigirá do beneficiário os documentos que repute necessários, bem como realizará as diligências que considere adequadas ou, se for o caso, as requererá judicialmente.
>
> § 2º Tratando-se de reversão de bens, o(a) membro(a), mediante certificação nos autos do procedimento correlato, verificará a regularidade da aquisição e a compatibilidade do valor desta com o de mercado, bem como exigirá, se for o caso, prova do tombamento.
>
> Art. 11 – Incumbe à Assessoria Jurídica dos Ofícios ou, na falta desta, às Secretarias Processuais das Unidades do Ministério Público do Trabalho, nos termos do Regimento Interno Administrativo, registrar as reversões em módulo próprio do MPT Digital, observando-se, quanto à de bens, o valor da aquisição.
>
> Art. 12 – O Ministério Público do Trabalho registrará os valores das reversões em página própria do Portal da Transparência, separando-os por exercício e Unidade, com indicação dos procedimentos e beneficiários correspondentes.

Data maxima venia, mesmo que possa não existir normativo único para o MPU quanto à gestão das destinações de recursos oriundos da atuação finalística, **o Ministério Público do Trabalho apresentou manifestação indicado a existência de seu normativo próprio editado pelo Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, a Resolução CSMPT n. 179/2020, que converge em múltiplos pontos com as preocupações e mesmo medidas sugeridas pelo TCU para transparência, *compliance* e *accountability* efetivas.**

Além de todos esses limites, **há, ainda, controles sobre a atuação ministerial e sobre a aplicação desses recursos, exercidos pela Corregedoria e pelo Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, pelo Poder Judiciário, pelo Conselho Nacional do Ministério Público e pela Auditoria Interna do Ministério Público da União**.

Não se olvida também que a **publicidade dos processos representa mecanismo de controle social mais efetivo do que a possibilidade de a reparação concreta se perder na diluição da aplicação dos recursos em fundos e finalidades outras descoladas do princípio da reparação integral** – o que ocorreria caso as reversões ministeriais fossem realizadas ao FDD ou ao FAT**, como adiante será melhor demonstrado.**

Requer-se, dessa forma, que o Tribunal de Contas, reformulando entendimento em sentido contrário constante dos acórdãos **guerreados, reconheça a existência de controle e transparência em relação às destinações de recursos oriundas da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho, consoante o teor da Resolução CSMPT n. 179/2020.**

3. ILEGALIDADE, DESVIO DE FINALIDADE, INEFETIVIDADE E IMPROPRIEDADE DAS DESTINAÇÕES DE RECURSOS DECORRENTES DE TUTELA CIVIL COLETIVA REPARATÓRIA AO FUNDO DE DIREITOS DIFUSOS E AO FUNDO DE AMPARO AO TRABALHADOR

Os acórdãos recorridos concluíram que, no âmbito federal, os valores provenientes de indenizações pecuniárias e multas devem ser destinados, exclusivamente, ao FDD ou, excepcionalmente, ao FAT, por força do art. 13 da Lei n. 7.347/1985.

No entanto, tal entendimento merece reforma, pois o encaminhamento exclusivo de recursos ao FDD ou, excepcionalmente ao FAT, não atendem aos requisitos obrigatórios previstos no próprio art. 13 da Ação Civil Pública**.**

É **que o FDD e o FAT são fundos não vocacionados a receber recursos decorrentes da atuação finalística reparatória do *Parquet* trabalhista e da Justiça do Trabalho, posto que não cumprem os requisitos legais do art. 13 da lei da ação civil pública.**

A Lei n. 7.347/1985 – Lei da Ação Civil Pública dispõe:

> Art. 13. 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.

Da análise do dispositivo, verifica-se que a destinação de recursos provenientes de condenações genéricas a fundo previsto naquela norma **deve cumprir, cumulativamente, os seguintes requisitos**:

i) ter havido **condenação em dinheiro**;

ii) gestão do fundo por um **Conselho de que participarão necessariamente o Ministério Público** e representantes da comunidade; e

iii) destinação de recursos para **a reconstituição dos bens lesados**.

Ocorre que, **NA SEARA TRABALHISTA**, o **FDD e o FAT não atendem aos requisitos LEGAIS estampados na Lei de Ação Civil Pública, conforme a seguir demonstrado**.

O FDD, criado pela Lei n. 9.008/1995 e regulamentado pelo Decreto n. 1.306/1994, **não possui em seu Conselho Federal** (art. 2º da Lei n. 9.008/1995[13] e art. 3º do Decreto n. 1.306/1994) **representantes do Ministério Público do Trabalho ou dos trabalhadores**, requisito **LEGAL** essencial para que receba recursos do *Parquet* Laboral e da Justiça do

---

(13) Lei n. 9.008/1995 – Art. 2º O CFDD, com sede em Brasília, será integrado pelos seguintes membros:

I – um representante da Secretaria de Direito Econômico do Ministério da Justiça, que o presidirá;

II – um representante do Ministério do Meio Ambiente, dos Recursos Hídricos e da Amazônia Legal;

III – um representante do Ministério da Cultura;

IV – um representante do Ministério da Saúde, vinculado à área de vigilância sanitária;

V – um representante do Ministério da Fazenda;

VI – um representante do Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE;

VII – um representante do Ministério Público Federal;

VIII – três representantes de entidades civis que atendam aos pressupostos dos incisos I e II do art. 5º da Lei n. 7.347, de 1985.

Trabalho. Além disso, **os normativos não enumeram expressamente, entre suas finalidades, a reparação dos danos causados aos trabalhadores**(14).

A mencionada lei também estabelece que "*os recursos arrecadados pelo FDD serão aplicados na recuperação de bens, na promoção de eventos educativos, científicos e na edição de material informativo especificamente relacionados com a natureza da infração ou do dano causado, bem como na modernização administrativa dos órgãos públicos* (...)". Além disso, vincula a aplicação dos recursos com a origem do dano que originou o montante reparatório, impondo, assim, o uso dessas verbas em projetos relacionados à área específica da *natureza da infração* ou do *dano causado*.

Isso, todavia, não é o que tem se verificado na prática.

Aliás, no âmbito do próprio Tribunal de Contas da União, já foram constatadas várias distorções no funcionamento e na gestão do FDD, conforme achados contidos nos autos do Processo TC n. 027.094/2018-9, relativo à Prestação de Contas – Exercício 2017.

Nos referidos autos, **a unidade técnica apontou ausência de controle e transparência no funcionamento do FDD, indicando que o orçamento possuía identificação única para as suas despesas, impedindo a identificação da forma e origem da destinação de seus recursos,** o que i**mplica violação ao previsto no art. 1º, § 3º da Lei n. 9.008/1995 e no art. 7º, parágrafo único do Decreto n. 1.306/1994**.

A partir das conclusões apresentadas, a 2ª Câmara da Corte de Contas expediu recomendação ao Conselho Federal Gestor do FDD, no sentido de que deveria assegurar ao FDD "***disponibilidade orçamentária suficiente para justificar a própria existência do fundo".*** *Além disso, deu ciência aos gestores da ocorrência de "****discrepâncias entre as origens e as destinações dos recursos do Fundo de Defesa de Direitos Difusos em 2017, assim como em outros exercícios, em desacordo com o art. 1º, § 3º, da Lei n. 9.008/1995 e com o art. 7º do Decreto n. 1.306/1994***"*.

(14) Lei n. 9.008/1995 – Art. 1º (...) § 1º O Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD), criado pela Lei n. 7.347, de 24 de julho de 1985, tem por finalidade a reparação dos danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico, paisagístico, por infração à ordem econômica e a outros interesses difusos e coletivos.

É fato público e notório também que o Governo Federal tem frequentemente adotado a prática de contingenciar os recursos destinados a fundos especiais para a amortização da dívida pública. Tal conduta tem afetado direta e gravemente o Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD), **impossibilitando o cumprimento da finalidade estabelecida pela Lei da Ação Civil Pública (art. 13), que é promover a reparação específica, integral e efetiva dos danos aos direitos transindividuais**.

O contingenciamento desses valores representa, na verdade, uma forma de desrespeito e de negação direta à Lei n. 7.347/1985. Ao longo de sua história, o FDD sempre sofreu essa supressão irrazoável de suas receitas, apesar de suas características e objetivos peculiares, **sendo os seus recursos utilizados de forma desvirtuada e inconstitucional como meio de equilibrar as contas públicas**.

Por óbvio, a inexistência de vedação de contingenciamento dos recursos do FDD prejudica a efetiva reparação dos direitos difusos e coletivos, acarretando o esvaziamento do propósito legal para o qual o fundo foi instituído e a monetarização da violação a esses direitos[15].

Para se ter ideia do contingenciamento e da inefetividade do modelo de reparação coletiva via FDD, observa-se **que mais de 90% dos recursos carreados a esse fundo (FDD) foram, ano a ano, contingenciados pelo Governo Federal para fazer face às metas de superávit primário,** sem retorno desses valores à comunidade afetada.

O quadro abaixo sistematiza o contingenciamento do FDD, além de demonstrar a sua falta de legitimidade como mecanismo de concretização e efetividade da tutela civil reparatória dos direitos transindividuais[16],

(15) Disponível em: https://www.conjur.com.br/2018-jul-19/uniao-proibida-desviar-recursos-reparacao-danos-coletivos; e https://www.conjur.com.br/2017-mar-31/governo-usa-dinheiro-fundo-direitos-difusos-caixa;

(16) MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *A função institucional do Ministério Público do Trabalho na destinação adequada das parcelas pecuniárias oriundas da sua atuação*. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

pois o fundo é impedido de aplicar a totalidade dos valores que arrecada no atendimento à finalidade estampada na Lei n. 7.347/1985:

ANO	VALOR DA ARRECADAÇÃO	PERCENTUAL DE CONTINGENCIAMENTO	VALOR REMANESCENTE DISPONÍVEL
2012	R$ 59.012.619,00	90,20%	R$ 5.583.739,00
2013	R$ 120.228.753,00	97,00%	R$ 3.640.749,00
2014	R$ 192.354.824,00	96,70%	R$ 6.432.035,00
2015	R$ 563.326.342,00	99,30%	R$ 3.845.806,00
2016	R$ 775.034.487,00	99,50%	R$ 3.845.806,00
2017	R$ 623.417.099,00	99,75%	R$ 1.544.676,00
2018	R$ 629.167.495,00	99,66%	R$ 2.156.831,00
2019	R$ 693.220.695,00	8,75%	R$ 632.543.683,00
2020	R$ 436.602.520,00	99,37%	R$ 2.791.004,00
2021	R$ 555.227.983,00	94,04%	R$ 33.060.983,00
2022	R$ 383.652.083,00	81,75%	R$ 70.000.000,00

Cumpre explicitar que o ano de 2019 foi diferente dos demais exercícios apenas em virtude da liminar concedida nos autos da ACP n. 5008138-68.2017.4.03.6105, a qual impediu o Governo Federal de transferir recursos para amortização da dívida pública. A aludida medida liminar foi suspensa após decisão do Tribunal Regional Federal da 3ª Região, resultando, como se pode ver, no retorno do contingenciamento dos recursos do fundo, a partir de 2020.

O contingenciamento do fundo e o baixo valor destinado a financiar projetos de interesse coletivo já foram objeto de irresignação da representante do Ministério Público Federal no FDD, conforme se observa a seguir(17):

> Item 4º — Informativo Sobre Corte do Orçamento e Contingenciamento de Despesas: A Presidente do CFDD informou aos Conselheiros sobre os novos cortes no orçamento. Da LOA aprovada para 2017, que era de R$ 3.400.000,00, houve um primeiro corte de cerca de R$ 1.500.000,00.
>
> No último mês, por determinação do Gabinete do Ministro da Justiça e Segurança Pública, o valor disponível para projetos do CFDD ficou em R$ 300.000,00. **A Dra. Mariane Guimarães de Mello Oliveira alertou que este valor é**

(17) Retirado da Ata da 207ª Reunião Ordinária do CFDD, cuja íntegra pode ser acessada em: www.justiça.gov.br/acesso/decisoes-dos-conselhos/arquivo_decisoes-dos-conselhos/conselho-federal-gestor-do-fundo-de-defesa-dos-direitos-difusos-cfdd/reunioes-2017/reunioes-2017/ata207-cfdd-minuta-004.pdf.

irrisório, e está abaixo, inclusive, do teto do valor de uma proposta de trabalho de que trata o chamamento público do CFDD 2017/2018, que está em andamento, inviabilizando, sobremaneira, o funcionamento do Conselho, no que tange a aplicação do inciso I do art. 3º da Lei n. 9.008/95.

Todavia, a participação de integrante do Ministério Público Federal no mencionado conselho gestor do fundo não é capaz de impedir que o contingenciamento permaneça ocorrendo. Idêntico cenário seria percebido caso o Ministério Público do Trabalho lograsse assento no referido conselho, como sugerido pelo Tribunal de Contas da União, seja pela sua atual composição, seja pela origem de onde emana a ordem de contingenciamento.

Mais recentemente, o contingenciamento do FDD foi discutido nas reuniões do Grupo de Trabalho Interinstitucional, criado no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público, por meio da Portaria CNMP-PRESI n. 207, de 7 de junho de 2023. Para contribuir com as discussões e com os trabalhos desenvolvidos em tal âmbito, **o Diretor do FDD**, o sr. Tomaz Miranda, foi ouvido em duas ocasiões, **confirmando o contingenciamento do fundo e a ausência de financiamento de projetos na área trabalhista.**

Consta da ata da reunião realizada no dia 26.09.2023 que:

> (...) Para dar um panorama do cenário do FDD, o diretor do fundo informou que **na conta do FDD hoje há cerca de 2 bilhões de reais e mais os rendimentos e sem contar as arrecadações deste ano**. O diretor do FDD ainda ressaltou que "hoje nós temos, com o projeto de lei orçamentária que foi para o ano que vem, nós temos à princípio, os mesmos 70 milhões para o ano que vem". Tomaz Miranda mencionou que foi pleiteado um descontingenciamento quando da discussão do projeto de lei para o ano que vem, mas não se obteve êxito. (...) Em resumo, Tomaz Miranda, diretor do Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD), recapitulou o entendimento de que há um problema de contingenciamento. E, no Ministério da Justiça, ele afirma estarem lutando com as armas que têm para tentar descontingenciar o fundo, entendemos o pedido do MPT e estamos a disposição para achar a solução mais efetiva. (...) Tomaz Miranda, diretor do Fundo de Defesa de Direitos Difusos (FDD) ressaltou que o MJ tem perspectiva de uma programação para o FDD, mas isso tudo só com o descontingenciamento. Disse ainda que irá passar o relatório processual para que todos tomem conhecimento.

Já na ata da reunião realizada no dia 5.12.2023, destacam-se os seguintes excertos:

> Passada a palavra ao Dr. Tomaz Miranda, o Diretor do FDD ponderou que no MJ, de forma geral, quando há condenação pecuniária em sede de ACP, tem-se defendido que a destinação é para o FDD. Todavia, levantou que realmente a situação de contingenciamento é absurda. (...) Registrou que entende que, como há casos de condenações referentes a danos trabalhistas, faz todo sentido o MPT ter o assento no Conselho Gestor FDD. Ainda sobre um caminho para o descontingenciamento, o Diretor levantou que, além da possibilidade de acordo na referida ACP, há ainda a via de acordos políticos, para um descontingenciamento parcial e progressivo. (...) Dr. Fabiano perguntou ao Diretor do FDD se há mecanismos para se incluir o MPT no Conselho Gestor do FDD. Isso porque, segundo o Conselheiro recente estudo feito pela CPAMP/CNMP apontou que nos últimos 3 anos não houve nenhuma destinação de recursos do FDD para qualquer projeto na área trabalhista. E, nesse sentido, se os membros do MPT, no âmbito de suas atuações finalísticas, destinam para o FDD, logicamente, objetiva-se vislumbrar a transformação social e a recomposição do dano naquela esfera de direitos. Dr. Tomaz ressaltou que é possível uma articulação para se incluir projetos trabalhistas. Dr. Fabiano indagou o que o CNMP e o MP podem fazer para o aperfeiçoamento do fundo. Dr. Tomaz respondeu que, em relação à pauta trabalhista, o caminho seria uma articulação política para projetos na área trabalhista.

A corroborar essas informações, verifica-se que **os Eixos Temáticos** que orientam as áreas possíveis para o direcionamento dos projetos do aludido fundo **não compreendem a reparação ou compensação dos danos a direitos transindividuais trabalhistas, diferentemente do indicado pelo Tribunal de Contas da União**. Evidencia-se, dessa maneira, o **distanciamento da atuação do Conselho Gestor do FDD no tocante à reparação dos danos de natureza laboral**.

Vale destacar que o **campo dos direitos sociais laborais** aparece, de modo secundário e sem distinção ou identificação adequada, no "Eixo V – outros direitos difusos e coletivos", **encontrando-se emaranhado com outros temas totalmente diversos da sua essência e conteúdo, tais como**: igualdade racial; acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência; proteção e inclusão de vulneráveis; acessibilidade e inclusão de pessoas em situação de vulnerabilidade social; igualdade de gênero; prevenção e combate à violência contra a mulher; patrimônio público e probidade administrativa.

Além disso, e não menos grave**, os pouquíssimos projetos aprovados — para os quais houve a destinação da minguada parcela remanescente — não guardaram a pertinência ou a identificação necessária e proporcional com a origem, a natureza e a área de abrangência territorial da questão objeto da ação civil pública, em desacordo com o disposto no § 3º do art. 1º da Lei n. 9008/1995,** consoante do próprio Diretor do FDD. Portanto, **não se prestaram também ao fim indicado pela lei**.

Tudo isso foi confirmado pelo Diretor do FDD nas reuniões do já citado Grupo de Trabalho Interinstitucional, criado no âmbito do Conselho Nacional do Ministério Público. Nesse sentido, confira-se o excerto da ata da reunião realizada no dia 05.12.2023:

> Acrescentou que outra dificuldade é que o FDD não tem localizador que identifique a origem do dano, só se identifica que provém de ação civil pública. Para o Dr. Tomaz, há essa dificuldade de saber quem está arrecadando e qual a origem do dano para a reversão ao local correspondente. Entende que não há uma obrigatoriedade legal de destinar o orçamento exatamente e correspondente ao dano, até porque, para o Diretor, esse papel seria do Conselho Gestor.

Ademais, os pontos abaixo listados também são hábeis a demonstrar o desvio de finalidade do FDD, conforme apontado pela doutrina[18]:

> i) a concentração na conta única do Tesouro Nacional das receitas e destinações decorrentes de todos os campos de incidência dos danos a direitos transindividuais, sem qualquer vinculação e/ou especificação quanto à origem e ao destino desses valores;
>
> ii) falta de identificação ou destaque que permita o direcionamento dos recursos do fundo à sua finalidade legal, de modo que essas verbas passam a integrar o valor agregado à conta do Governo Federal;
>
> iii) a liberação dos valores do FDD é submetida ao Ministério da Economia, sendo que a gestão do fundo é realizada por órgão colegiado vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, havendo, desse modo, desconexão entre a gestão administrativa e o comando e a discricionariedade orçamentário-financeira;

(18) MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *A função institucional do Ministério Público do Trabalho na destinação adequada das parcelas pecuniárias oriundas da sua atuação.* Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

iv) falta de transparência do FDD e dificuldade em se obter dados sobre a sua arrecadação, gestão e aplicação de recursos;

v) atuação concreta ineficiente, na medida em que a aplicação dos recursos não se vincula à origem e à natureza dos danos, nem com a área de abrangência territorial das violações apuradas;

vi) não atendimento dos requisitos estampados na Lei n. 7.347/1985 e na Lei n. 9.008/1995;

vii) ausência de retorno efetivo para a sociedade afetada;

viii) inexistência de prestação de contas pelas entidades beneficiárias dos recursos do FDD; e

ix) operacionalização e gerenciamento exclusivo e voluntariosamente administrativo-financeiro pelo Poder Executivo, embora o FDD guarde conexão direta com a atividade jurisdicional.

Com base em tais características, é inegável que o **fundo também passa por um processo de inconstitucionalização, por afronta à reparação integral e ao direito de acesso à justiça,** visto que não está sendo assegurada a tutela efetiva do direito material violado, na via da reparação resolutiva. Isso porque **o bem jurídico – que deveria ser protegido – permanece violado; e o dinheiro que deveria ser empregado para a recomposição dos danos causados é, na verdade, utilizado para o pagamento da dívida pública.**

Em conclusão: **o FDD nunca teve aderência à finalidade estabelecida em lei**, muito menos na seara trabalhista, e vem exercendo, desde a sua criação, **uma função meramente simbólica, sem efetividade nenhuma quanto à reparação dos danos difusos e coletivos (materiais e morais) tutelados pelo Ministério Público brasileiro, EM ESPECIAL, PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.**

Já **o FAT**, disciplinado pela Lei n. 7.998/1990 e pelo Decreto n. 11.496/2023, **é destinado ao custeio do Programa do Seguro-Desemprego, ao pagamento de abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico.** Em razão disso, **também não atende à finalidade legal de recomposição dos danos difusamente causados à coletividade local,**

além de não contar com representantes do Ministério Público do Trabalho em seu conselho gestor[19].

Aliás, a **própria unidade técnica do Tribunal de Contas da União se manifestou pela inadequação do FAT para o recolhimento de recursos decorrentes da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho**:

> (...) 49. Acerca da preferência do MPT pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) à destinação dos recursos ao FDD, **o MP/TCU já registrou a inadequação desse fundo para o recolhimento dos valores em questão, em razão de ser fundo destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico** (Lei n. 7.998/1990). De fato, apesar de igualmente haver jurisprudências do TST e posicionamentos da Procuradoria-Geral da União (PGU) pela possibilidade de encaminhamento das indenizações por danos a direito difuso ao FAT, tão-somente em razão da extensa jurisprudência do tribunal superior, **sob os aspectos, tanto legal, quanto jurídico,**

(19) Art. 29. O CODEFAT, instituído pelo art. 18 da Lei n. 7.998, de 1990, é composto por:
I – seis representantes do Governo federal, dos quais:
a) um do Ministério do Trabalho e Emprego;
b) um da Casa Civil da Presidência da República;
c) um do Ministério do Desenvolvimento Agrário e Agricultura Familiar;
d) um do Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços;
e) um do Ministério da Fazenda; e
f) um do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social;
II – seis representantes dos trabalhadores indicados pelas seguintes entidades:
a) Central Única dos Trabalhadores;
b) Força Sindical;
c) União Geral dos Trabalhadores;
d) Nova Central Sindical de Trabalhadores;
e) Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil; e
f) Central dos Sindicatos Brasileiros; e
III – seis representantes dos empregadores indicados pelas seguintes entidades:
a) Confederação Nacional da Indústria;
b) Confederação Nacional do Sistema Financeiro;
c) Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo;
d) Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil;
e) Confederação Nacional do Turismo; e
f) Confederação Nacional do Transporte.

> **tal destinação é indevida, visto que o FAT não atende qualquer finalidade de reparação de danos coletivos ou trabalhistas, transparecendo, nesse sentido, ser tão inadequada sua escolha quanto a resistência e críticas do próprio MPU à utilização do fundo indicado na Lei n. 7.347/1985: FDD.** (...). (destaques acrescidos)

Nessa mesma linha, o relator da Representação TCU n. 007.597/2018-5, o Ministro Vital do Rêgo, ponderou no voto condutor do Acórdão n. 1955/2023 que:

> Direcionamento de recursos oriundos dos TACs ao FAT
>
> 34. A unidade técnica concluiu que, no âmbito do MPT, há preferência do referido ramo do MPU em direcionar os recursos oriundos dos TACs por eles firmados, ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) em vez da destinação ao FDD. **Entendo ser inadequada a utilização desse fundo para o recolhimento dos valores em questão**.
>
> 35. É que o Fundo de Amparo do Trabalhador, instituído pela Lei n. 7.998/1990, tem por objetivo o custeio do Programa de Seguro-Desemprego, o pagamento do abono salarial e o financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico (art. 10 da Lei n. 7.998/1990). **Conforme se vê, o referido fundo não foi, na origem, criado com a finalidade de viabilizar a aplicação das indenizações decorrentes de danos a direitos difusos**. (...)
>
> 38. O Fundo de Amparo ao Trabalhador volta-se a custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial, ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao "financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico". **Portanto, é fácil perceber que o seguro-desemprego, o abono salarial e o financiamento do desenvolvimento econômico são políticas públicas que não necessariamente estão associadas a dano a um direito difuso.**
>
> 39. **Ao observar o art. 239, § 1º, da Constituição**, com a redação dada pela Emenda Constitucional 103/2019, **verifica-se a determinação de que ao menos 28% das contribuições para o Programa de Integração Social e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor**

> **Público (que consistem na maior parte dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador – art. 11, inciso I, da Lei n. 7.998/1990), sejam destinados ao "financiamento de programas de desenvolvimento econômico". Tal montante, de igual forma, não mantém relação direta com direitos trabalhistas, escapando do alcance do art. 13 da Lei n. 7.347/1985.**
>
> **40. Acrescente-se, por fim, que o art. 13 da Lei n. 7.347/1985 exige a participação do Ministério Público no conselho gestor do fundo, algo que não é replicado no âmbito do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (art. 18 da Lei n. 7.998/90).**
>
> **41. Em síntese, entendo existir vedações legais à pretensão de se encaminhar os valores provenientes de compromisso de ajustamento de conduta ao Fundo de Amparo ao Trabalhador, mesmo quando o dano difuso disser respeito a matéria trabalhista. Portanto, entendo que esse não é o melhor entendimento a respeito da matéria**.

Com base em tais premissas, a Corte de Contas proferiu o Acórdão n. 1955/2023, **recomendando a criação de um fundo próprio para receber recursos oriundos de instrumentos negociais formalizados no âmbito trabalhista**, visando à reparação dos danos causados a direitos ou interesses difusos e coletivos na seara laboral.

Ao recomendar a criação de um fundo próprio no âmbito trabalhista para recepcionar recursos decorrentes da atuação finalística do *Parquet* Laboral, o Tribunal de Contas da União acaba por reconhecer a ilegalidade, o desvio de finalidade, a inefetividade e a impropriedade das destinações realizadas ao FDD e ao FAT. Isto porque, a contrario sensu, **não seria necessária a criação de um novo fundo caso os existentes realmente atendessem às finalidades legais para os quais foram instituídos**.

Desse modo, resta evidente que, seja pelo **aspecto subjetivo, quanto à ausência do Ministério Público do Trabalho em seus respectivos Conselhos Gestores**, seja sob **o aspecto objetivo, quanto à inexistência de diretriz reparatória de danos coletivos de natureza trabalhista**, além dos demais desvios acima apontando, em especial, **quanto ao contingenciamento orçamentário,** o **FDD e o FAT são fundos que não podem**

receber recursos decorrentes da atuação finalística reparatória do *Parquet* trabalhista e da Justiça do Trabalho, posto que NÃO CUMPREM OS REQUISITOS LEGAIS DO ART. 13 DA LEI DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA.

Com efeito, reverter esses recursos aos referidos fundos constitui, em verdade, uma "não possibilidade", decorrente mesmo dos requisitos estampados na Lei! Isto porque reverter recursos ao FDD e ao FAT revela **uma ILEGALIDADE, CONFIGURANDO, VERDADEIRAMENTE, DESVIO DE FINALIDADE, INEFETIVIDADE E IMPROPRIEDADE, já que, como visto, nem a finalidade nem os requisitos previstos na Lei de Ação Civil Pública estariam sendo observados**.

Assim e *data venia*, caso prevaleçam os entendimentos constantes dos itens do acórdão ora vergastado, negar-se-ia aplicação à própria Lei n. 7.347/1985, ao seu fim social e ao bem comum, em franco desentendimento aos princípios exegéticos indicados pela Lei de Introdução ao Direito Brasileiro, de observância obrigatória em qualquer tarefa interpretativa do Direito.

Ademais, **a inexistência de vedação de contingenciamento dos recursos do FDD e do FAT prejudicam a efetiva reparação dos direitos difusos e coletivos, permitindo a monetarização da violação aos direitos coletivos em vez da busca de sua efetiva observância[(20)].**

Rememora-se, inclusive, que **tais recursos têm FINALIDADE ESPECÍFICA, qual seja, REPARAR DANOS COLETIVOS, RECOMPONDO O BEM JURÍDICO LESADO, de sorte que não podem ser usados como gatilho de aumento do *superavit* primário do Estado, nem para pagamento da dívida pública ou para o desenvolvimento de políticas públicas.**

Acerca dessa característica dos fundos especiais de reparação, há de se registrar que o **Supremo Tribunal Federal já se debruçou sobre matéria similar ao analisar o contingenciamento do Fundo Penitenciário Nacional ÿ FUNPEN**, no bojo da **ADPF n. 347**, de relatoria do Ministro Marco Aurélio. Na ocasião, a **Corte Suprema determinou à União Federal**

(20) Disponível em: https://www.conjur.com.br/2018-jul-19/uniao-proibida-desviar-recursos-reparacao-danos-coletivos; e https://www.conjur.com.br/2017-mar-31/governo-usa-dinheiro-fundo-direitos-difusos-caixa.

o descontingenciamento dos recursos do FUNPEN em sede cautelar, ratificando posteriormente a medida, quando da análise meritória. Ao final, o Pretório Excelso julgou parcialmente procedente o pedido formulado na ADPF n. 347 para "(...) *3.* ***ordenar a liberação e o não contingenciamento dos recursos do FUNPEN***".

O excerto abaixo, retirado do voto do relator ao apreciar a medida cautelar pleiteada, é bastante elucidativo quanto ao tema:

> A cabeça do dispositivo trata da situação em que o Governo deixa de executar, parcialmente, o orçamento, vindo a contingenciar os valores ordenados a despesas, ao passo que, no § 2º, consta exceção consideradas obrigações decorrentes de comandos legais e constitucionais. **Tratando o Funpen de recursos com destinação legal específica, é inafastável a circunstância de não poderem ser utilizados para satisfazer exigências de contingenciamento: atendimento de passivos contingentes e outros riscos e eventos fiscais imprevistos** (art. 5º, inciso III, alínea *"b"*, da Lei Complementar n. 101/2000).

Dessa forma, a mesma *ratio decidendi* deve ser aplicada aos fundos especiais de reparação mencionados nesta manifestação, dada a similaridade entre tais fundos e aquele analisado pela Corte Suprema.

Não se olvida também que a **destinação obrigatória de valores**, ainda que para o FDD e FAT, **afeta sobremaneira a independência judicial**, ao **retirar do Poder Judiciário a possibilidade de encontrar medidas alternativas equivalentes ao pleiteado no processo**, com **severos impactos na reparação de ilícitos coletivos na seara laboral, EM ESPECIAL NOS CASOS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO E DO TRABALHO INFANTIL**.

Por todos esses motivos, não se pode adotar o modelo reparatório civil coletivo via Fundos como exclusivo e único modelo, tal como determinam os itens dos acórdãos ora guerreados, vez que eivado de ILEGALIDADE, DESVIO DE FINALIDADE, INEFETIVIDADE E IMPROPRIEDADE, tal como acima demonstrado.

Para além disso, revela-se necessária a adoção de formas alternativas e eficazes de reparar as lesões a interesses transindividuais, à

luz dos princípios constitucionais do amplo acesso à justiça, da efetividade da tutela jurisdicional e da reparação integral, tal como tem feito o Ministério Público do Trabalho, ao destinar recursos para órgãos públicos e entidades sem fins lucrativos.

Uma vez ultrapassados estes argumentos, lembre-se que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão – ADO n. 27, concluído em 30 de junho de 2023, **declarou a mora do Congresso Nacional em editar a lei para instituir o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, nos termos do art. 3º da Emenda Constitucional n. 45/2004, fixando o prazo de vinte e quatro meses, a contar da data da publicação do acórdão, para que a omissão inconstitucional seja sanada.**

O art. 3º da Emenda Constitucional n. 45/2004 dispõe: *"Art. 3º A lei criará o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas, integrado pelas multas decorrentes de condenações trabalhistas e administrativas oriundas da fiscalização do trabalho, além de outras receitas"*.

Ressalta-se que **o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas** será composto por **receitas advindas das multas decorrentes de condenações trabalhistas** e **de multas administrativas decorrentes da fiscalização do trabalho**.

Nesse panorama, e **considerando especialmente o prazo de vinte e quatro meses assinalado pelo Supremo Tribunal Federal para que seja criado o Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas**, requer-se, subsidiariamente, que as decisões da Corte de Contas, ora recorridas, somente passem a ser obrigatórias após a criação do fundo próprio no âmbito trabalhista para recepcionar recursos decorrentes da atuação finalística do *Parquet* Laboral.

Isto posto, postula-se a modificação **dos acórdãos ora recorridos, a fim de que, diante de seu absoluto desvio de finalidade, impropriedade e inefetividade, a determinação de destinação de recursos decorrentes da tutela reparatória civil coletiva, arrimada na Lei n. 7.347/1985, ao FDD e do FAT, seja considerada apenas como uma das possibilidades postas à disposição do Ministério Público e do Poder Judiciário, para fins de reparação dos danos, garantindo, por outro lado, a plena convivência do modelo reparatório via fundos, com outras formas mais**

efetivas e resolutivas de recomposição de danos coletivos, tais como as destinações diretas realizadas pelo Ministério Público do Trabalho. Subsidiariamente, postula-se que as decisões da Corte de Contas, ora recorridas, somente passem a ser obrigatórias após a criação do fundo próprio no âmbito trabalhista para recepcionar recursos decorrentes da atuação finalística do *Parquet* Laboral.

4. MODELOS ALTERNATIVOS DE REPARAÇÃO CIVIL COLETIVA.

REALIZAÇÃO DO PROCESSO JUDICIAL ESTRUTURAL, EM LITÍGIOS ESTRATÉGICOS BEM COMO DA JUSTIÇA RESTAUTATIVA.

MATERIALIZAÇÃO DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DA REPARAÇÃO INTEGRAL DOS DANOS.

EXEMPLOS DE PRÁTICAS RECOMPOSITIVAS, EFETIVAS E RESOLUTIVAS, PLENAMENTE AGASALHADAS NO PLANO NORMATIVO, CONSTITUCIONAL E LEGAL.

PRÁTICA AMPARADA POR DECISÕES JUDICIAIS.

Segundo a fundamentação adotada nos acórdãos recorridos, as destinações alternativas não recompõem o dano específico gerado ou que o Ministério Público do Trabalho escolhe com parcialidade os seus destinatários.

Todavia, tal entendimento não merece prosperar.

Os(as) membros(as) do Ministério Público do Trabalho, de forma a promover a reconstituição dos bens lesados e a fortalecer a resolutividade e verdadeira transformação social na comunidade local afetada pelo dano — conforme, aliás, orienta o Conselho Nacional do Ministério Público no bojo da Recomendação n. 54, de 28 de março de 2017 — **têm adotado, de acordo com o Princípio da Independência Funcional, a destinação direta dos recursos oriundos dos títulos executivos judiciais e extrajudiciais, para órgãos públicos e entidades não governamentais, como forma de recomposição direta do dano coletivo causado, NA PRÓPRIA COMUNIDADE LESADA.**

Atuam, pois, por EXPRESSA AUTORIZAÇÃO CONSTITUCIONAL E NORMATIVA, COM OBJETIVO DE PROVER PREENCHIMENTO MATERIAL E REAL AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS E DA REPARAÇÃO INTEGRAL DOS DANOS.

A sistemática adotada pelo Ministério Público do Trabalho quanto às destinações sociais tem contribuído para **incrementar o desenvolvimento de atividades de interesse público, sobretudo de apoio e assistência aos próprios trabalhadores e/ou à melhoria das relações laborais**, de forma a proporcionar a recomposição do dano causado.

Com efeito, ao longo dos anos, as destinações de recursos em sede de ações civis públicas, têm cumprido com louvor a sua função, por meio da **reconstituição direta dos bens lesados à população afetada ou por meio das medidas sociais correlatas**, ao priorizar o **financiamento de iniciativas e projetos de promoção de direitos sociais relacionados direta ou indiretamente ao trabalho ou de outros direitos sociais de notório interesse público,** conferindo **resultados relevantes para a tutela reparatória civil coletiva e realmente percebidos pela sociedade.**

Nesse sentido, convém trazer à baila, **ILUSTRATIVAMENTE**, três casos em que a **atuação do Ministério Público do Trabalho e do Poder Judiciário trabalhista se mostrou necessária e de grande relevância para a reparação de severos danos coletivos**, com **grandes impactos sociais e retorno direto para a população local afetada**.

E vai-se além: em virtude da magnitude e seriedade dos eventos ocorridos no **mundo dos fatos**, a **atuação deste *Parquet* Laboral e da Justiça do Trabalho foi capaz de gerar, de certa forma, o sentimento de justiça social** e, ainda, a confiança da sociedade nas instituições brasileiras, especialmente em um Ministério Público que realmente defende a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis.

Os três casos que merecem destaque são: i) a contaminação ambiental e de milhares de trabalhadores da Shell/Basf; ii) o rompimento da barragem de Brumadinho/MG; e iii) a pandemia de coronavírus:

• CASO SHELL/BASF:

O Ministério Público do Trabalho firmou acordo judicial com a BASF S/A., a RAIZEN COMBUSTÍVEIS S/A e a SHELL BRASIL PETRÓLEO

LTDA., nos autos da Ação Civil Pública n. 0022200-28.2007.5.15.0126, para **reparar a contaminação ambiental e a de milhares de trabalhadores**, ocasionada pela **fábrica de agrotóxicos** localizada em Paulínea/SP.

• CASO VALE S.A. (ROMPIMENTO DA BARRAGEM EM BRUMADINHO:

O *Parquet* Laboral firmou **acordo com a VALE S.A.**, nos autos do Processo n. 0010261-67-2019-5-03-0028, para a responsabilização da empresa por danos causados e por medidas compensatórias, na seara trabalhista, em **virtude do rompimento da Barragem 1 da Mina de Córrego do Feijão, em Brumadinho/MG.**

As destinações e a aplicação dos valores convencionados pelas partes ficaram a cargo de um Comitê composto por representantes da Justiça do Trabalho, do *Parquet* Laboral e da Defensoria Pública da União, sendo assegurada, ainda, a participação de representantes da Comissão/Associação das famílias afetadas.

• Pandemia COVID 19

Em razão do cenário emergencial da pandemia de Covid-19, o **Conselho Nacional do Ministério Público e a Corregedoria Nacional do Ministério Público editaram a Recomendação Conjunta n. 1, de 20 de março de 2020**, para dispor "*acerca da **priorização de reversão de recursos decorrentes da atuação finalística do Ministério Público brasileiro para o enfrentamento da Epidemia do Novo Coronavírus (Coronavírus-19)".***

Por meio da atuação do *Parquet* e do Poder Judiciário trabalhista, com base na destinação direta de recursos, observando a plena sistemática normativa autorizativa, **foi possível adquirir bens, serviços, MEDICAMENTOS e INSUMOS para instituições e unidades de saúde,** bem como alimentos e equipamentos de proteção individual e coletiva para a sociedade em geral.

E isto, inegavelmente, **SALVOU VIDAS, NUM QUADRO DE DESESPERO ANTE A EPIDEMIA E A FALÊNCIA DO SISTEMA EMERGENCIAL DE ATENDIMENTO DE SAÚDE.**

Quanto às destinações realizadas no período pandêmico, ressalta-se que **o próprio CNMP possui instrumento de BI, onde cataloga os recursos da atividade finalística do MP brasileiro destinados ao combate à**

COVID-19. Verifique-se no seguinte *link*: https://www.cnmp.mp.br/portal/relatoriosbi/destcovid.

Mais recentemente, diante da catástrofe ocasionada pelas fortes chuvas no Estado do Rio Grande do Sul, da necessidade de ações para resgate e abrigo de pessoas em situação de vulnerabilidade e da reestruturação do próprio ente estadual, mostrou-se urgente e imprescindível a adoção de medidas que destinassem recursos para ações humanitárias e de suporte social em face da calamidade pública vivenciada pelo povo gaúcho. Foi nesse contexto que **o Conselho Nacional do Ministério Público editou a Recomendação Conjunta Presi-CN n. 1, de 3 de maio de 2024**, com o seguinte teor:

> Art. 1º Recomendar, respeitada a independência funcional, que os Membros do Ministério Público brasileiro considerem a destinação de recursos decorrentes de sua atuação finalística judicial e extrajudicial para ações humanitárias e de suporte social em face da calamidade pública no Estado do Rio Grande do Sul, em razão do alto volume de chuvas e efeitos climáticos adversos.
>
> Art. 2º Recomendar, respeitada a independência funcional, que seja postulado ao Judiciário o redirecionamento de execuções ou indenizações em curso para ações humanitárias e de suporte social em face da calamidade pública no Estado do Rio Grande do Sul, em razão do alto volume de chuvas e efeitos climáticos adversos, incluindo a destinação direta de recursos para a conta da Defesa Civil do Estado do Rio Grande do Sul.
>
> Art. 3º Recomendar, respeitada a independência funcional, que os membros do Ministério Público brasileiro firmem ou redirecionem recursos decorrentes de termos de ajustamento de conduta, acordos de não persecução civil e acordos de não persecução penal para ações humanitárias e de suporte social em face da calamidade pública no Estado do Rio Grande do Sul, em razão do alto volume de chuvas e efeitos climáticos adversos, incluindo a destinação direta de recursos para a conta da Defesa Civil do Estado do Rio Grande do Sul.

> Art. 4º Recomendar, respeitada a independência funcional, que os Membros do Ministério Público brasileiro articulem a apresentação de projetos de destinação de recursos dos Fundos de Direitos Difusos para ações humanitárias e de suporte social em face da calamidade pública no Estado do Rio Grande do Sul, em razão do alto volume de chuvas e efeitos climáticos adversos.
>
> Art. 5º Os valores deverão decorrente da destinação de atuações finalísticas do Ministério Público poderão ser repassados a entidades de assistência social previamente habilitadas, e deverão ser utilizados em ações de auxílio às vítimas dos eventos climáticos ocorridos a partir de 24 de abril de 2024 nos municípios do estado do Rio Grande do Sul em que venha a ser reconhecida a situação de calamidade pública, por ato do Poder Executivo Municipal, Estadual ou Federal.
>
> Art. 6º Os Membros do Ministério Público brasileiro poderão articular com o Poder Executivo Municipal, Estadual ou Federal a instituição de contas vinculadas, em bancos oficiais públicos, para a recepção de recursos e custeio de ações específicas de reparação e reestruturação de bens e serviços essenciais impactados pelos danos decorrentes da calamidade pública no Estado do Rio Grande do Sul, em razão do alto volume de chuvas e efeitos climáticos adversos.

Nesse mesmo sentido é **a Recomendação n. 150, de 2 de maio de 2024, editada pelo Conselho Nacional de Justiça**, a qual estabelece:

> Art. 1º Recomendar aos Tribunais de Justiça, aos Tribunais de Justiça Militar e aos Tribunais Regionais Federais que autorizem os respectivos juízos criminais a efetuarem repasses de valores depositados como pagamento de prestações pecuniárias e outros benefícios legais à conta da Defesa Civil do Estado do Rio Grande do Sul.
>
> Art. 2º Os valores deverão ser repassados a entidades de assistência social previamente habilitadas, e deverão ser utilizados em ações de auxílio às vítimas dos eventos climáticos ocorridos a partir de 24 de abril de 2024 nos municípios do estado do Rio Grande do Sul

> em que venha a ser reconhecida a situação de calamidade pública, por ato do Poder Executivo Municipal, Estadual ou Federal.
>
> Art. 3º Caberá à unidade recebedora destinar os valores transferidos às entidades credenciadas e proceder à análise, no momento oportuno, das prestações de contas, nos termos da regulamentação do CNJ vigente.

No caso do Rio Grande do Sul, os efeitos sociais das destinações ainda não podem ser totalmente dimensionados em virtude da contemporaneidade dos fatos em relação à interposição desta peça recursal, mas é inegável que a destinação de valores para o auxílio às vítimas da catástrofe climática e para a reestruturação do ente estadual atende à vontade da Lei n. 7.343/1985, além de ser de grande importância para esse momento calamitoso, que requer solidariedade e união, tanto do povo quanto das unidades/entidades governamentais.

Várias **outras instituições também já foram beneficiadas com destinações do *Parquet* Laboral**, como por exemplo: **o Hospital do Câncer de Barretos**, que inclusive trata pacientes oncológicos vítimas de doenças ocupacionais; unidades e equipamentos de saúde que atendem trabalhadores acidentados; **unidades do Conselho Tutelar** de regiões mais pobres, que auxiliam no combate ao trabalho infantil; **Comissão Pastoral da Terra**, a qual administra espaços que recebem trabalhadores resgatados de situação análoga a de escravo; unidades **da Polícia Militar, do Corpo de Bombeiros e da Polícia Rodoviária**, que auxiliam em inspeções técnicas e/ou nas operações de trabalho escravo; **Universidades e centros científicos que realizam pesquisas sobre o efeito da contaminação ambiental na saúde dos trabalhadores**, como ocorreu com a Universidade Federal de Mato Grosso em relação à exposição aos agrotóxicos.

Ora, os exemplos mencionados demonstram, em sentido contrário ao estatuído nos acórdãos vergastados, te**r havido a reparação de severos danos coletivos, com retorno direto para a sociedade**, em vez de destinar verbas a fundos com finalidades descoladas do princípio da reparação integral. Perceba-se, inclusive, que, em todos os casos citados, **os destinatários das verbas** decorrentes da tutela civil coletiva reparatória em Ações Civis Públicas, oriundas de **condenações pecuniárias em dinheiro, na**

forma do art. 13 da Lei n. 7.347/1985, envolvem **fundos**, **órgãos públicos** e **entidades**, que têm por objetivo o **financiamento de iniciativas e projetos de promoção de direitos sociais relacionados direta ou indiretamente ao trabalho ou outro direito social de notório interesse público,** em sintonia com o disposto na Resolução CSMPT n. 179/2020.

Também não há como os acórdãos vergastados falarem em parcialidade do órgão do Ministério Público, pois o(a) membro(a) se submete a regramento específico que estabelece vedações e limites à sua atuação, dispondo inclusive sobre a necessidade de cadastro e habilitação de entidades interessadas em receber recursos ministeriais, a partir de critérios objetivos, tudo conforme regras constantes da Resolução n. 179/2020, do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

Não fosse tudo isso, **tanto o Ministério Público do Trabalho como as várias instituições Judiciárias** se voltam atualmente para a busca de **práticas de processo estrutural ou litígio estratégico**, ou **ainda efetivar a benfazeja prática da Justiça Restaurativa,** no qual um componente específico é exatamente a **integração pactuada ou mediada pela adjudicação judicial para resolução de demandas sociais sensíveis.**

Pode-se definir o litígio estratégico da seguinte forma:

> O litígio estratégico consiste numa prática voltada para a transformação da realidade social, tendo como escopo veicular temas constitucionais aos quais não foi dado o devido tratamento pelo poder público, buscando conferir visibilidade ao objeto de reivindicação e alcançar o reconhecimento ou a ampliação do conteúdo do direito pelas vias ordinárias próprias. Utiliza o Poder Judiciário como *locus* de deliberação política e convida os demais atores constitucionais, juntamente com a sociedade, ao diálogo(21).

Nesse particular, convém destacar que a Política Nacional de Justiça Restaurativa, adotada e promovida tanto pelo Conselho Nacional de Justiça quanto pelo Conselho Nacional do Ministério Público, é explícita

(21) NÓBREGA, Flavianne Fernanda Bitencourt; FRAN, Eduarda Peixoto da Cunha. Litígio estratégico x litígio estrutural (de interesse público): Ao fim e ao cabo, denominações de um mesmo instituto para a defesa de direitos fundamentais? *Pensar*, Fortaleza, v. 27, n. 1, p. 1-12, jan./mar. 2022.

na reparação social do dano, dentro do seio da própria coletividade afetada, nos termos da Resolução CNJ n. 225/2016:

> Art. 1º A Justiça Restaurativa constitui-se como um conjunto ordenado e sistêmico de princípios, métodos, técnicas e atividades próprias, que visa à conscientização sobre os fatores relacionais, institucionais e sociais motivadores de conflitos e violência, e por meio do qual os conflitos que geram dano, concreto ou abstrato, são solucionados de modo estruturado na seguinte forma:
>
> [...]
>
> III – as práticas restaurativas terão como foco a satisfação das necessidades de todos os envolvidos, a responsabilização ativa daqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a ocorrência do fato danoso e o empoderamento da comunidade, **destacando a necessidade da reparação do dano e da recomposição do tecido social rompido pelo conflito e as suas implicações para o futuro**.
>
> [...]
>
> Art. 10. Logrando-se êxito com as técnicas referidas no artigo anterior, a solução obtida poderá **ser repercutida no âmbito institucional e social, por meio de comunicação e interação com a comunidade do local onde ocorreu o fato danoso**, bem como, respeitados os deveres de sigilo e confidencialidade, poderão ser feitos encaminhamentos das pessoas envolvidas a fim de atendimento das suas necessidades.

De fato, insistir na via reparatória de danos coletivos EXCLUSIVAMENTE VIA FUNDOS PÚBLICOS, sujeitos a burocracias encorpadas e contingenciamentos orçamentários vários, seria negar todos os avanços das práticas de processo estrutural e litígio estratégico ou ainda de Justiça Restaurativa. Seria, POR EXEMPLO, **deixar à própria sorte, sem reparação específica de seus danos, toda a comunidade local e as famílias de trabalhadores mortos no maior acidente de trabalho da história deste País, senão o maior do mundo: o rompimento das barragens das minas da Vale em Brumadinho; ou, ainda, deixar à própria sorte, sem reparação específica de seus danos, os milhares de trabalhadores, que, anualmente, são resgatados de situações análogas de escravo.**

Demais disso, pertinentes são os ensinamentos do Promotor de Justiça Dicken William Lemes Silva acerca da atuação do Ministério Público na realidade contemporânea do Estado na efetivação dos princípios e direitos fundamentais(22):

> É que no contexto da realidade contemporânea, marcada pela complexidade do Estado e a superação do esquema clássico de tripartição de poderes (GARCÍA-PELAYO, 1995, p. 57-60), o Ministério Público passou não somente expressar um importante mecanismo para controle do exercício do poder e para encaminhá-lo à consecução dos valores superiores do ordenamento (BOURSAULT, 1993, p. 20-21), mas também a integrar-se a um conjunto institucional articulado em torno do Estado assistencial, e cuja missão estaria em tornar efetivos os princípios e direitos fundamentais em direção aos quais devem se orientar tanto à produção quanto à aplicação do ordenamento jurídico (PRADA, 1999, p. 164-165).

Nestes casos ilustrados e reais, acaso se mantenha a sistemática EXCLUSIVA DE REPARAÇÃO COLETIVA VIA FUNDOS, os recursos condenatórios sairão da comunidade lesada, sedenta de recomposição de danos e de satisfação de suas necessidades MAIS PUNGENTES E URGENTES, frente às lesões experimentadas, e irão abastecer um fundo público, sediado em Brasília, para, depois de tantos anos num emaranhado de práticas burocráticas, serem destinados a projetos que não guardam pertinência com aquela realidade local, com o tipo de lesão experimentada e não atendem a urgência e premência da sociedade lesada. Isto, apenas se escaparem da lógica do contingenciamento orçamentário, o que é raro, reconheça-se, com base nos números apresentados no tópico anterior.

A título de exemplo mais patente de processos estruturais de resolução de conflitos, atendendo-se, mesmo, à necessidade de dar concretude quanto decidido pelo STF na ADPF 347, o **Conselho Nacional de Justiça celebrou com o próprio Ministério Público do Trabalho o Termo**

(22) SILVA, Dickem William Lemes. Litígio Estratégico de Interesse Público e Ministério Público: Reflexões sobre a Natureza Instrumental da Independência Funcional. *Revista Ministério Público do Distrito Federal e dos Territórios*, Brasília, n. 7, p. 73-108, 2013.

de Cooperação Técnica n. 037/2020, no qual se reconhece e se insere, entre as obrigações conjugadas das partes, fiscalizar destinações de indenizações por dano moral coletivo voltadas a ações e projetos de melhoria do sistema prisional e acesso ao trabalho de presos e egressos.

Além do mais, e a partir dos casos acima elencados, é possível verificar que a destinação direta de recursos é amplamente chancelada pela Justiça Trabalhista, em todos os graus de jurisdição.

Aliás, ressalta-se que o próprio Tribunal Superior do Trabalho vem admitindo essas hipóteses de reversão direta, ao sufragar acordos de destinação, tal como ocorrido no famoso caso da condenação da SHELL/BASF – Processo 0022200-28.2007.5.15.0126 ou, ainda, ao reconhecer a legalidade das destinações sociais realizadas pelo Ministério Público do Trabalho, conforme demonstram os precedentes a seguir colacionados:

> "(...) RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI N. 13.015/2014. CPC/2015. INSTRUÇÃO NORMATIVA N. 40 DO TST. LEI N. 13.467/2017. 1. DANOS MORAIS COLETIVOS. CARACTERIZAÇÃO. EXISTÊNCIA DE REITERADO DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA CONCERNENTE À JORNADA DE TRABALHO E À CONCESSÃO DE REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS E INTERVALO INTERJORNADAS. POTENCIAL PREJUÍZO À SAÚDE E HIGIDEZ FÍSICA E MENTAL DO TRABALHADOR. JURISPRUDÊNCIA PACIFICADA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Não se constata a transcendência da causa, no aspecto econômico, político, jurídico ou social. Recurso de revista não conhecido, por ausência de transcendência da causa. 2. DANOS MORAIS COLETIVOS. VALOR DA INDENIZAÇÃO. IMPUGNAÇÃO GENÉRICA. PRECEDENTES ESPECÍFICOS DA 7ª TURMA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA DA CAUSA. Conforme precedentes desta 7ª Turma, não há transcendência na matéria objeto do recurso. Recurso de revista não conhecido, por ausência de transcendência da causa. **3. DESTINAÇÃO DOS VALORES ORIUNDOS DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS E MULTAS APLICADAS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. Nos termos do art. 13 da Lei n. 7.347/85, os recursos em dinheiro, provenientes de condenação em ação civil pública, devem ser utilizados na reconstituição dos bens lesados, ou seja, no local mais próximo e adequado. Na hipótese, verifica-se que há pedido expresso na petição inicial no seguinte sentido: "O Ministério Público do Trabalho pede também a**

condenação da ré ao pagamento da quantia não inferior a R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais) a título de reparação pelos danos causados aos direitos difusos e coletivos dos trabalhadores, a ser revertida em prol de entidades assistenciais/filantrópicas, ao FUNEMP — FUNDO ESPECIAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO ou a outras finalidades compatíveis com a necessidade de recompor os bens jurídicos lesionados, a serem oportunamente indicadas pelo autor, ou outra finalidade voltada a reparar ou compensar os bens lesados, ao critério do Parquet laboral ou deste Douto Juízo, com correção de acordo com a Tabela de Correção de Débitos editada pelo E. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Requer-se, caso não seja este o entendimento de V. Exa., que os valores sejam destinados ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador". Assim, no caso, existiu pedido alternativo do MPT para destinação da indenização para "outras finalidades compatíveis com a necessidade de recompor os bens jurídicos lesionados, a serem oportunamente indicadas pelo autor, ou outra finalidade voltada a reparar ou compensar os bens lesados". Portanto, o Tribunal Regional, ao entender que a indenização deverá ser revertida a entidades assistenciais/filantrópicas compatíveis com a recomposição dos bens jurídicos lesionados, ao FUNEMP — Fundo Especial do Ministério Público, ao FAT — Fundo de Amparo ao Trabalhador ou a outra finalidade voltada a reparar ou compensar os bens lesados, decidiu em consonância com o art. 13 da Lei n. 7.347/85, que dispõe: "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". Recurso de revista não conhecido." (ARR-10741-69.2017.5.03.0075, 7ª Turma, relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandão, *DEJT* 02.12.2022)

"RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. APELO SUBMETIDO À REGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. 1. DANO MORAL COLETIVO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PESSOA COM DEFICIÊNCIA. AÇÃO AFIRMATIVA. ART. 93 DA Lei n. 8.213/1991. DESCUMPRIMENTO DE COTA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Tendo em vista o relevante interesse social de que se revestem a inclusão, a igualdade e a não discriminação das

> pessoas com deficiência, sobretudo no campo do direito do trabalho, impõe-se o reconhecimento da transcendência jurídica e social da matéria concernente à eventual condenação do empregador, por dano moral coletivo, em razão do descumprimento da cota a que alude o art. 93 da Lei n. 8.213/1991. A questão enseja análise da conjectura social, levando-se em consideração a evolução histórica dos direitos dessa parcela vulnerável da coletividade, bem como a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, ratificada pelo Brasil com status de emenda constitucional; o Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n. 13.146/20015) e o cumprimento da Agenda 2030 da ONU. Necessária, ainda, a realização de duplo filtro, o de constitucionalidade e o de convencionalidade, sendo que o cumprimento da cota social é, originalmente, de responsabilidade do empregador, mas, também, do Poder Público (arts. 1º e 2º da Lei n. 7.853/1989). Desse modo, entende-se que a empresa deve fazer busca proativa para a satisfação da exigência legal, por meio da instituição de programas de capacitação, ampliação e diversificação do oferecimento de vagas em diferentes setores, promoção de ambiente inclusivo e acessível, entre inúmeras outras possibilidades. Na hipótese, constatada a inobservância dessas providências pelo empregador, há de se reconhecer a insuficiência de ações concretas destinadas ao cumprimento da obrigação estabelecida em lei, configurando-se, portanto, dano moral coletivo, in re ipsa, decorrente do injustificado desrespeito à dignidade coletiva, a ensejar reparação, nos termos do art. 5º, V e X, da Constituição Federal. **Admite-se, ainda, o acolhimento da proposta de destinação dos valores oriundos da indenização por danos morais coletivos para o atendimento de projetos, órgãos públicos ou entidades beneficentes, que tenham como finalidade a proteção das pessoas com deficiência, definíveis em execução, na forma de pedido expresso do autor. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.** (RR-11008-09.2018.5.03.0042, 6ª Turma, relator Desembargador Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, *DEJT* 05.05.2023)

Neste particular, rememora-se que **o Tribunal de Contas da União admitiu a destinação de recursos ao FAT nos casos em que houver decisões judiciais amparando tal conduta,** conforme determinação 9.2.2 do Acórdão n. 1955/2023, muito embora o mesmo acórdão recorrido tenha apontado a ilegalidade de reversão ao FAT. E isto nem poderia ser diferente, dada a natureza administrativa desta Corte de Contas, frente à natureza jurisdicional da Justiça do Trabalho que, por força de nossa conformação

estatal constitucional, prevalece sobre a jurisdição administrativa dos Tribunais de Contas.

Vale salientar, inclusive, que o v. Acórdão recorrido já reconheceu que o Colendo Tribunal Superior do Trabalho fixou alternativas concretas para as destinações em tutela coletiva com foco na reparação social, porém nominando apenas a alternativa do Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT. Aliás, esta emérita Corte de Contas não apenas fixou, como também validou, ainda que administrativamente, tal destinação, escorando-se, para tal, em jurisprudência do mesmo TST.

Assim, mostra-se necessária a adoção de idêntico entendimento em relação às destinações a entidades sem fins lucrativos e órgãos públicos, haja vista a existência de farta jurisprudência trabalhista que acolhe tal sistemática, como acima destacado.

Requer-se, desse modo, que o Órgão de Contas, temperando o teor das determinações contidas nos acórdãos recorridas:

> i) **ressalve as destinações sociais realizadas pelo Ministério Público, tendo em vista a existência de extensa jurisprudência trabalhista que acolhe tal sistemática, adotando-se, pois, o mesmo entendimento já extravasado pelo Tribunal de Contas em relação à determinação 9.2.2 do Acórdão n. 1955/2023, que admite a destinação de recursos ao FAT, quando constantes de determinação judicial.**
>
> ii) **ressalve a possibilidade de realização de destinações diretas às coletividades lesadas, quando integrantes e decorrentes de métodos resolutivos de solução judicial e extrajudicial de processos estruturais, litígios estratégicos e justiça restaurativa**.

5. SUBSIDIARIAMENTE,

IMPERIOSA LIMITAÇÃO DO ALCANCE DOS ACÓRDÃOS RECORRIDOS AOS RECURSOS PROVENIENTES DE CONDENAÇÃO JUDICIAL, NOS MOLDES DO ART. 13 DA LEI N. 7.347/1985 E DA LEI N. 9.008/1995

Ad argumentandum tantum, caso este Órgão Julgador não se convença dos judiciosos argumentos expendidos nos tópicos anteriores, mostra-se

imperioso limitar o alcance dos acórdãos recorridos, para que suas determinações pertinentes à tutela civil abranjam, tão somente, os recursos provenientes de condenação judicial, tal como literalmente previsto no art. 13 da Lei n. 7.347/1985 e **na Lei n. 9.008/1995,** excluindo-se de seu alcance os recursos advindos de pactuações de Termos de Compromisso de Conduta e de acordos judiciais.

Com efeito, os acórdãos recorridos determinaram, no âmbito da tutela cível coletiva trabalhista, que o Ministério Público passe a destinar os recursos provenientes de Termos de Ajustamento de Conduta — TACs e acordos em geral ao Fundo de Direitos Difusos — FDD, ressalvando a possibilidade de direcionamento de verbas oriundas de TAC ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, quando a destinação estiver amparada por decisão judicial.

O fundamento dos acórdãos recorridos, quanto ao tópico, é o disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/1985, segundo o qual "***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*".

Perceba-se que, na literalidade da dição legal do art. 13 da Lei n. 7.347/1985, **a hipótese de destinação de recursos a fundo** previsto na Lei da Ação Civil Pública, pressupõe o atendimento cumulativo dos requisitos legalmente previstos, entre eles a **existência de condenação genérica em dinheiro**.

Conforme fartamente sustentado ao longo deste arrazoado, o simples fato de não haver representante do Ministério Público do Trabalho no Conselho Gestor do FDD e do FAT, bem como a falta de diretriz reparatória de tais conselhos em relação aos danos coletivos de natureza trabalhista, já obstaria a reversão de valores decorrentes da atuação finalística ministerial a esses fundos.

Todavia, em relação aos TACs e aos acordos em geral, um terceiro requisito legal também está ausente: a condenação em dinheiro. **É que o art. 13 da Lei n. 7.347 condiciona a versão de recurso a um fundo, a um pressuposto lógico antecedente, qual seja: EXISTÊNCIA DE CONDENAÇÃO JUDICIAL.**

Ora, como decorrência lógico-jurídica ou mesmo silogística, **a premissa legal posterior (destinação dos recursos a um fundo), não se encontra ativada pelo preenchimento da premissa legal anterior: a existência de condenação em dinheiro**.

Isto porque nem o TAC, nem o acordo, são títulos condenatórios: a) o TAC é um negócio jurídico, em que as partes ajustam a adequação da conduta à Lei, sob determinadas condições de tempo, modo e lugar; pressupõe, pois, livre manifestação de vontade das partes, afastando-se, pois, da coercitividade estatal decorrente de provimento jurisdicional condenatório; b) os acordos, como sói transparecer, também não veiculam provimento condenatório, na medida em que pressupõe consenso entre as partes, afastando-se, por igual, da força impositiva de uma condenação judicial. Aqui, as partes, também por livre e espontânea vontade, sem se sujeitar à imposição de um terceiro julgador, chegam a um bom termo para resolução da lide.

Desse modo, **o art. 13 da Lei n. 7.347/1985, usado como fundamento para as determinações dos acórdãos recorridos, pertinentes à tutela civil, só poderia sustentar legalmente aquelas determinações, em relação aos recursos decorrentes de condenação em dinheiro. Não pode, jamais, determinar idêntica providência em relação aos recursos decorrentes de TAC e acordos. Isto tudo por um simples motivo: o art. 13 da Lei n. 7.347/85 assim não ordena!**

Repise-se que 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. Idêntico raciocínio deve ser empregado no tocante aos acordos judiciais, visto que também possuem natureza de negócio jurídico.

Nesse sentido, colaciona-se precedente do Superior Tribunal de Justiça, de onde se extrai que os recursos decorrentes de TAC constituem crédito trabalhista e não tributária, originadas de título executivo extrajudicial:

> AGRAVO INTERNO NO AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL. TRIBUNAL LOCAL. JUÍZO PRÉVIO DE ADMISSIBILIDADE.

POSSIBILIDADE. CONTROLE BIFÁSICO. CRÉDITOS TRIBUTÁRIOS. AUSÊNCIA DE SUBMISSÃO AO CONCURSO FORMAL INSTAURADO COM A DECRETAÇÃO DA FALÊNCIA OU COM O DEFERIMENTO DA RECUPERAÇÃO JUDICIAL. DESCUMPRIMENTO DO TAC ANTES DO PEDIDO DE RECUPERAÇÃO JUDICIAL. MULTA PECUNIÁRIA. TÍTULO EXECUTIVO EXTRAJUDICIAL. EXECUÇÃO IMEDIATA. RECURSO COM ARGUMENTAÇÃO DIFERENTE DOS CORRESPONDENTES DISPOSITIVOS LEGAIS APONTADOS COMO VIOLADOS. SÚMULA 284 DO STF.

1. É perfeitamente possível a realização de juízo prévio de admissibilidade pela Corte de origem, não havendo falar em nulidade, até mesmo porque o referido juízo não vincula o Superior Tribunal de Justiça, que analisará, em momento oportuno, os pressupostos recursais de admissibilidade, em verdadeiro controle bifásico.

2. O entendimento desta Corte Superior é no sentido de que os créditos tributários não se submetem ao concurso formal (ou processual) instaurado com a decretação da falência ou com o deferimento da recuperação judicial, vale dizer, não se submetem à vis attractiva do juízo falimentar ou recuperacional.

3. Veja-se que o arcabouço fático-probatório delineado pela Corte de origem demonstra que, **após firmar o termo de ajustamento de conduta, a recorrente o descumpriu, sujeitando-se à multa pecuniária inserida em pacto livremente celebrado entre as partes, situação que afasta, efetivamente, a natureza tributária do crédito**.

4. Com efeito, o TAC foi descumprido pela recorrente no ano de 2012, isto é, antes do pedido de recuperação judicial, formulado em maio de 2014, fato que ensejou o ajuizamento, na Justiça do Trabalho, de ação de execução de título extrajudicial, situação que impossibilita a alteração da classe do crédito como devido a credores trabalhistas para quirografários.

5. O descumprimento do TAC enseja a sua execução imediata, tendo em vista o fato de constituir título executivo extrajudicial. Precedentes.

(AgInt no AResp n. 1.405.503 – SP, 4ª Turma, relator Ministro Luis Felipe Salomão, julgado em 18.02.2020)

Tendo em vista que o art. 13 da Lei da Ação Civil Pública estabelece **três requisitos cumulativos para a destinação de recursos a fundo público** – i) ter havido **condenação em dinheiro**; ii) gestão do fundo por um **Conselho de que participarão necessariamente o Ministério Público** e representantes da comunidade; e iii) destinação de recursos para **a efetiva reconstituição dos bens lesados** –, verifica-se que **tais requisitos não são preenchidos, em absoluto, no caso de recursos decorrentes de TACs,** inclusive em sede de execução do termo descumprido pela parte, e acordos em geral firmados pelo Ministério Público do Trabalho.

A Corte de Contas não pode, portanto, subsumir a hipótese fática relativa aos recursos decorrentes de TAC's e acordos judiciais à norma (art. 13 da Lei n. 7.347/1985) que determina a reversão montante a um fundo, pois esta determinação deste Egrégia Corte carece de fundamento legal.

Não obstante a ressalva do Ministério Público do Trabalho no tocante à destinação de recursos ao FDD e ao FAT pela ausência de representatividade nos respectivos conselhos gestores e pela falta de recomposição efetiva de danos ocasionados por ilícitos trabalhistas, **as únicas parcelas previstas e admitidas para um possível direcionamento ao fundo federal seriam**:

> i) **os recursos decorrentes da condenação pelo dano a direitos coletivos e difusos;**
>
> ii) **os valores de natureza residual previstos no art. 100, parágrafo único do Código de Defesa do Consumidor, resultante da condenação pelo dano a direitos individuais homogêneos; e**
>
> iii) **os valores correspondentes à aplicação de multa por desrespeito às obrigações de fazer e não fazer estabelecidas pelo órgão judicial, em sede de ação civil pública.**
>
> iv) A partir disso, conclui-se que as regras do art. 13 da Lei de Ação Civil Pública não alcançam outra parcela pecuniária de natureza diversa das acima elencadas, ainda que provenientes da atuação do Ministério Público, tais como os recursos oriundos de TACs e de acordos judiciais.

Para melhor compreensão, **as parcelas que, em tese, são passíveis de destinação ao fundo federal foram sistematizadas no quadro abaixo**[23]:

NATUREZA	PREVISÃO LEGAL	ORIGEM	DESCRIÇÃO
Judicial	Art. 13 da Lei n. 7.347/85 (LACP)	Ação civil pública	Indenização pelo dano a direitos coletivos e difusos
Judicial	Art. 1º, § 2º, inciso III, da Lei n. 9.008/95, e Art. 100, parágrafo único da Lei n. 8.078/90 (CDC)	Ação civil pública	Indenização residual pelo dano a direitos individuais homogêneos
Judicial	Art. 1º, § 2º, inciso I, da Lei n. 9.008/95, e Art. 11 da Lei n. 7.347/85 (LACP)	Ação civil pública	Multa pelo descumprimento de obrigações de fazer e não fazer

Já as parcelas em relação às quais não há previsão legal que obrigue a sua destinação ao fundo federal são[24]**:**

NATUREZA	BASE LEGAL	ORIGEM	DESCRIÇÃO
Judicial	Arts. 79 a 81 e 96 do Código de Processo Civil (CPC)	Ação civil pública	Multa por litigância de má-fé
Judicial	Art. 774 do Código de Processo Civil (CPC)	Ação civil pública	Multa por ato atentatório à dignidade da justiça
Judicial	Art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 (LACP) e Art. 876 da CLT	Ação de execução da TAC	Indenização pactuada pelo dano coletivo a direitos coletivos, difusos ou individuais homogêneos
Judicial	Art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 (LACP), Art. 876 da CLT e Art. 814 do Código de Processo Civil (CPC)	Ação de execução da TAC	Multa pactuada pelo descumprimento de obrigações de fazer e não fazer
Judicial	Art. 774 do Código de Processo Civil (CPC)	Ação de execução da TAC	Multa por ato atentatório à dignidade da justiça pela parte executada

(23) MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *A função institucional do Ministério Público do Trabalho na destinação adequada das parcelas pecuniárias oriundas da sua atuação.* Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação Direito. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

(24) *Idem.*

NATUREZA	BASE LEGAL	ORIGEM	DESCRIÇÃO
Judicial	Arts. 79 a 81 e 96 Código de Processo Civil (CPC)	Ação de execução da TAC	Multa por litigância de má-fé
Extrajudicial	Art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 (LACP)	Termo de ajustamento de conduta (TAC)	Cumprimento espontâneo do pagamento pactuado pelo dano coletivo
Extrajudicial	Art. 5º, § 6º, da Lei n. 7.347/85 (LACP)	Termo de ajustamento de conduta (TAC)	Cumprimento espontâneo do pagamento da multa pactuada pelo descumprimento de obrigações de fazer ou não fazer

Ademais, a Lei n. 9.008/1995 e o Decreto n. 1.306/1994 elencam os recursos que constituem o FDD: i) condenações judiciais de que tratam os arts. 11 e 13 da Lei n. 7.347, de 1985; ii) valores destinados à União em virtude da aplicação da multa prevista no art. 57 e seu parágrafo único e do produto da indenização prevista no art. 100, parágrafo único, da Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990; iii) condenações judiciais de que trata o § 2º do art. 2º da Lei n. 7.913, de 7 de dezembro de 1989; iv) multas referidas no art. 84 da Lei n. 8.884, de 11 de junho de 1994; v) rendimentos auferidos com a aplicação dos recursos do Fundo; vi) outras receitas que vierem a ser destinadas ao Fundo; e vii) doações de pessoas físicas ou jurídicas, nacionais ou estrangeiras.

Destarte, a leitura de tais dicções legais espanca qualquer dúvida**: é que, MESMO NA LEI CRIADORA DO FUNDO DE DIREITOS DIFUSOS, não há disposição legal que preveja, entre os recursos a serem vertidos ao Fundo, o montante relativo a Termos de Ajuste de Conduta e acordos judiciais.**

É dizer: inexiste dispositivo legal que ampare a destinação de verbas decorrentes de TACs e acordos em geral ao FDD, nem que inclua como produto de arrecadação do referido fundo as verbas oriundas dos aludidos negócios processuais. O mesmo pode ser observado quanto à constituição do FAT[25].

(25) Art. 11. Constituem recursos do FAT:

I – o produto da arrecadação das contribuições devidas ao PIS e ao Pasep;

II – o produto dos encargos devidos pelos contribuintes, em decorrência da inobservância de suas obrigações;

III – a correção monetária e os juros devidos pelo agente aplicador dos recursos do fundo, bem

Assim, **a interpretação ampliativa contida nos acórdãos recorridos, ao determinar que os recursos oriundos de TACs e acordos judiciais sejam canalizados ao FDD e/ou FAT, é conclusão exegética que está fora ou além das leis de regência e, deste modo, não pode se auto atribuir papel legiferante para criar mais uma hipótese de destinação não prevista nem no art. 13 da Lei n. 7.347/85, nem na Lei n. 9008/1995, qual seja, o montante reparatório destinado de TACs e acordos judiciais.**

Aliás, além de referida determinação não se encontrar escorada na Lei, **ela contraria, mesmo, hipótese normativa, vigente no plano de validade jurídica, que permite a destinação alternativa de recursos de TAC e acordos judiciais**. **Isto porque a reversão alternativa de recursos, inclusive de TACs, encontra guarida no art. 5º, parágrafo primeiro da Resolução CNMP n. 179/2017, que ostenta caráter normativo primário e, como tal, possui força de lei,** conforme escólios contidos no item 1 desta porção meritória.

Assim é que os **acórdãos recorridos**, ao determinar que a destinação de recursos decorrentes de TACs e acordos em geral seja realizada ao FDD, **negam vigência à norma primária editada pelo Conselho Nacional do Ministério Público**, além de **determinar conduta que não encontra amparo legal**.

Isto posto, como consequência inexorável para agasalhar as determinações dos acórdãos vergastados dentro da Lei, pleiteia-se que, em sede revisional e de forma subsidiária aos pedidos recursais esposados nos tópicos anteriores, caso não acolhidas as demais teses recursais, **que esta Corte de Contas se digne em limitar o alcance das determinações contidas nos itens 9.2, 9.2.1, 9.2.2 e 9.9 Acórdão n. 1955/2023, no âmbito da tutela civil coletiva, a fim de que contemplem apenas as parcelas que, em tese, são passíveis de destinação ao fundo federal, nos limites do art. 13 da Lei n. 7.347/1985, excluindo de seu alcance, por conseguinte, os recursos decorrentes de TACs e acordos em geral.**

---

como pelos agentes pagadores, incidentes sobre o saldo dos repasses recebidos;

IV – o produto da arrecadação da contribuição adicional pelo índice de rotatividade, de que trata o § 4o do art. 239 da Constituição Federal.

V – outros recursos que lhe sejam destinados.

6. SUBSIDIARIAMENTE,

NECESSIDADE DE DECISÃO EXPRESSA QUE CONFIRA SEGURANÇA JURÍDICA ÀS DESTINAÇÕES ALCANÇADAS PELA COISA JULGADA E PELO ATO JURÍDICO PERFEITO, BEM COMO EM RELAÇÃO ÀS DESTINAÇÕES JÁ EM CURSO

A falta de ressalva na parte dispositiva dos acórdãos vergastados, quanto às destinações em curso, causa severa insegurança jurídica, ressoando seus efeitos, a um só tempo, entre membros(as) do Ministério Público e do Poder Judiciário, entre os atuais beneficiários(as) das destinações ministeriais e nas coletividades afetadas por ilícitos trabalhistas.

Assim é que, caso não sejam acolhidas as teses recursais precedentes, este Órgão Ministerial vem requerer, de modo subsidiário, que os acórdãos recorridos sejam integrados para resguardar as destinações de recursos, já amparadas pela coisa julgada e ato jurídico perfeito ou, ainda, as destinações em curso na data de trânsito em julgado da decisão administrativa do Tribunal de Contas da União.

A reforma integradora do *decisum,* quanto ao tópico, mostra-se imprescindível, pois há diversos casos em que as obrigações fixadas nos títulos reparatórios se protraem no tempo, tais como a utilização de recursos para custear obras já em andamento e para o custeio de cursos de profissionalização e integração no mercado de trabalho para pessoas vulneráveis — vítimas de situação análoga à de escravidão, mulheres vítimas de violência doméstica, pessoas trans, entre tantos outros. De modo mais premente, relembrem-se as destinações feitas para atendimento humanitário da população do Rio Grande do Sul, em decorrência do desastre climático que assola o Estado.

Diante do alto grau de transformação social que estas ações custeadas por recursos reparatórios proveem e da legítima expectativa para recepção de determinada quantia voltada a projetos sociais e/ou de que se seja seguido um cronograma previamente proposto, há de se convir que <u>as interrupções bruscas de tais destinações representariam um prejuízo social enorme, bem como desperdício de recursos, que estão sendo aplicados em efetivos projetos de mudança e melhoria social</u>.

Nesse particular, convém destacar que a Política Nacional de Justiça Restaurativa, adotada e promovida tanto pelo Conselho Nacional de Justiça quanto pelo Conselho Nacional do Ministério Público, é explícita na reparação social do dano, dentro do seio da própria coletividade afetada, nos termos da Resolução CNJ n. 225/2016:

> Art. 1º A Justiça Restaurativa constitui-se como um conjunto ordenado e sistêmico de princípios, métodos, técnicas e atividades próprias, que visa à conscientização sobre os fatores relacionais, institucionais e sociais motivadores de conflitos e violência, e por meio do qual os conflitos que geram dano, concreto ou abstrato, são solucionados de modo estruturado na seguinte forma:
>
> [...]
>
> III – as práticas restaurativas terão como foco a satisfação das necessidades de todos os envolvidos, a responsabilização ativa daqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a ocorrência do fato danoso e o empoderamento da comunidade, **destacando a necessidade da reparação do dano e da recomposição do tecido social rompido pelo conflito e as suas implicações para o futuro**.
>
> [...]
>
> Art. 10. Logrando-se êxito com as técnicas referidas no artigo anterior, a solução obtida poderá **ser repercutida no âmbito institucional e social, por meio de comunicação e interação com a comunidade do local onde ocorreu o fato danoso**, bem como, respeitados os deveres de sigilo e confidencialidade, poderão ser feitos encaminhamentos das pessoas envolvidas a fim de atendimento das suas necessidades.

Neste contexto, entende-se que a manifestação expressa dessa Corte de Contas, ressalvando a coisa julgada, o ato jurídico perfeito e as destinações em curso, no cumprimento dos mandamentos dispostos nos itens do Acórdão n. 1955/2023, propiciará segurança jurídica, resguardará a atuação dos(as) membros(as) do Ministério Público e do Poder Judiciário e permitirá a adoção das medidas necessárias à continuidade das reparações já iniciadas ou ao menos amparadas por decisões judiciais.

Isto posto, **o *Parquet* Laboral requer, subsidiariamente, acaso não acolhidas as demais teses recursais ora alinhavadas, que o Tribunal de Contas da União exclua, expressamente, da força mandamental do Acórdão n. 1955/2023, as destinações objeto de ato jurídico perfeito, de coisa julgada e aquelas expressas em obrigações de trato sucessivo, iniciadas antes do trânsito em julgado da decisão administrativa do TCU na presente representação.** Adicionalmente, que sejam **expressamente ressalvadas as situações nas quais já se incorporou à posição jurídica de investigados, em atuação extrajudicial, a faculdade de reparação da forma menos onerosa, seja por meio de ações concretas de suporte à coletividade, seja em prestações diretas restaurativas a entidades beneficentes**.

7. SUBSIDIARIAMENTE,

POSSIBILIDADE DE DESTINAÇÕES DE RECURSOS A FUNDOS ESTADUAIS E MUNICIPAIS

Os acórdãos recorridos determinaram, no âmbito da tutela cível coletiva, que o Ministério Público passe a recolher os recursos provenientes decorrentes de sua atuação finalística ao Fundo de Direitos Difusos — FDD ou ao Fundo de Amparo ao Trabalhador — FAT, quando, nessa última hipótese, envolver recursos provenientes de TAC e a destinação estiver amparada por decisão judicial.

Ocorre que essa deliberação ofende o disposto no art. 13 da Lei n. 7.347/1985 e no art. 5º da Resolução CNMP n. 179/2017, contraria a jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho e prejudica a correta apreciação da matéria.

Vejamos.

O multicitado art. 13 da Lei de Ação Civil Pública estabelece que "*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*".

O § 2º do mencionado dispositivo dispõe que "*havendo acordo ou condenação com fundamento em dano causado por ato de discriminação étnica nos termos do disposto no art. 1º desta Lei, a prestação em dinheiro reverterá diretamente ao fundo de que trata o caput e será utilizada para ações de promoção da igualdade étnica, conforme definição do Conselho Nacional de Promoção da Igualdade Racial, na hipótese de extensão nacional, ou dos Conselhos de Promoção de Igualdade Racial* ***estaduais*** *ou* ***locais****, nas hipóteses de danos com extensão regional ou local, respectivamente*".

Já a norma do CNMP, consubstanciada no art. 5º, § 1º da Resolução n. 179/2017, com força normativa primária e plena vigência no plano jurídico, consoante fundamentos expressos no item 1 desta porção meritória, expressamente permite que indenizações e multas sejam destinadas a fundos federais, **estaduais e municipais** que tenham o mesmo escopo do fundo previsto no art. 13 da Lei n. 7.347/1985.

Por sua vez, a jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho valida as destinações a fundos públicos múltiplos, desde que possuam ações correlatas à reparação dos bens jurídicos difusos trabalhistas, ampliando, pois, também em sede de construção jurisprudencial, a via estreita e torta da destinação ao FAT. Nesse sentido, colacionam-se os seguintes precedentes:

> (...) 4. Indenização por dano moral coletivo. Destinação. Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescentes.
>
> **A indicação da destinação do quantum da indenização pleiteada ao Fundo Municipal da Criança e do Adolescente, para além de não discrepar do escopo do art. 13 da Lei n. 7.347/85, guarda pertinência com a natureza do bem lesado** (qualificação e acesso ao mercado de trabalho), já que, apesar de não contemplar apenas crianças e adolescentes, o instituto da aprendizagem possui grande relevo para esse público de extrema vulnerabilidade como elemento educacional de rompimento do denominado ciclo intergeracional da pobreza. Precedentes. (...)
>
> (RRAg-100315-38.2017.5.01.0050, 3ª Turma, relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, *DEJT* 03.06.2022)

> RECURSO DE REVISTA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS TRABALHISTAS RELACIONADAS ÀS FÉRIAS. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. (...) 5 – **O valor deve ser revertido ao Fundo dos Direitos da Criança e do Adolescente do Município de Criciúma, que atende a todos os requisitos, pois é previsto em lei (art. 88, IV, da Lei n. 8.069/90 – Estatuto da Criança e do Adolescente), sendo vinculado ao Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (com participação da comunidade e do Ministério Público), e parte de uma política nacional garantida pela Constituição Federal, em seu art. 227, que obriga o Estado, a família e a sociedade à proteção integral e absolutamente prioritária às crianças e adolescentes. Deste modo, os valores deste feito reverterão do Fundo Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, condicionada sua liberação a projetos voltados ao combate do trabalho infantil, a proteção de direitos trabalhistas e sociais, educação e profissionalização de adolescentes, a serem aprovados, inclusive, pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Juizado da Infância e da Adolescência.** Há julgado na Sexta Turma no mesmo sentido (RR-927-68.2011.5.03.0099). Houve concordância do MPT em manifestação na Sessão de Julgamento. 6 – Recurso de revista a que se dá provimento parcial.
>
> (RR-1555-43.2011.5.12.0055, 6ª Turma, relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, *DEJT* 05.08.2016)

Com efeito, se a *ratio decidendi* contida nos acórdãos recorridos é no sentido de se garantir a unidade orçamentária e o ciclo de política pública sem a participação direta de membros do Ministério Público, **a prática atual de destinação a fundos estaduais e municipais tematicamente pertinentes à natureza dos direitos e interesses transindividuais violados e aos danos perpetrados, está em plena consonância com a preocupação externada pelo Tribunal de Contas, com a Lei n. 7.347/1985, na Resolução CNMP n. 179/2017, além de ser uma possibilidade judicialmente já sedimentada, pela mesma fonte judiciária em que se basearam os acórdãos recorridos, para fins de validar as destinações ao FAT**.

Por isso mesmo, sob a mesma lógica jurídica e seguindo o raciocínio contido na *ratio decidendi* dos acórdãos recorridos, requer-se, subsidiariamente, na remota hipótese de não acolhimento das demais teses recursais,

que, em integração dos acórdãos ora recorridos, sejam **admitidas as destinações de recursos decorrentes da atuação finalística do MPT e do Judiciário, no âmbito da tutela civil coletiva, para outros fundos federais, estaduais e municipais, que custeiem projetos e ações de reparação de danos trabalhistas, voltados à tutela promocional ou reparatória do valor constitucional do trabalho digno, sem que haja a limitação da possibilidade de reversão de valores apenas e exclusivamente ao FDD e ao FAT.**

IX – DOS PEDIDOS

Ante o exposto, requer o Ministério Público do Trabalho, enquanto unidade jurisdicionada autônoma e no que concerne às tutelas civis coletivas reparatórias no âmbito trabalhista, o **conhecimento** e **provimento de presente Pedido de Reexame,** bem como que essa egrégia Corte de Contas:

i) CONCEDA, automaticamente, efeitos suspensivos ao recurso, nos moldes do art. 285 c/c o art. 286 do Regimento Interno do Tribunal de Contas da União;

ii) uma vez recebido o presente recurso e atribuído efeito suspensivo, DETERMINE, liminar e cautelarmente, a suspensão do trâmite do presente procedimento, quanto ao objeto pertinente à destinação de recursos decorrentes da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho, em sede da tutela civil coletiva reparatória arrimada na Lei n. 7.347/1985, até que haja o julgamento definitivo da ADPF n. 944, pelo Supremo Tribunal Federal, tudo conforme fundamentos contidos no item VI deste arrazoado. Ou, ainda, a suspensão do trâmite do presente procedimento, quanto ao objeto pertinente à destinação de recursos decorrentes da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho, até que a decisão da ADO 27 seja cumprida pelo Parlamento brasileiro.

iii) **EM ANÁLISE PRELIMINAR DE MÉRITO (ITEM VII do arrazoado):**

iii.1) **reconhecendo-se a natureza privada dos recursos destinados pelo Ministério Público, decorrentes de tutela civil coletiva, no âmbito de sua atuação institucional finalística, PROCLAME a incompetência da Corte de Contas, como já bem assentado no processo TC 005.364/2023-0,**

para processar e julgar a presente Representação, e, por via de corolário, DETERMINE SEU ARQUIVAMENTO, tudo com base no item 1 da porção VII deste recurso;

iii.2) ultrapassada a preliminar anterior, **RECONHEÇA que o objeto desta Representação não se inscreve nos espaços de competências fixados pelo art. 70 e 71 da CR/88, e PROCLAME a incompetência desta Corte de Contas, como já bem assentado no processo TC 005.364/2023-0, para processar e julgar a presente Representação, e, por via de corolário, DETERMINE SEU ARQUIVAMENTO tudo com base no item 2 da porção VII deste recurso;**

iii.3) **ultrapassadas as preliminares anteriores**, **RECONHEÇA a nulidade da Peça n. 151**, em que a unidade técnica do Tribunal de Contas da União se pronunciou sobre os comentários dos gestores públicos e formulou as propostas finais de determinações e recomendações, **bem como das peças seguintes, inclusive dos acórdãos proferidos nos autos, dada a ofensa aos princípios constitucionais do devido processo legal, do contraditório e da ampla defesa, bem como à Resolução-TCU 315/2020, tudo conforme fundamentos contidos no item 3 da porção VII deste recurso;**

iv) EM ANÁLISE DE MÉRITO, uma vez afastadas as preliminares contidas no tópico anterior, (ITEM VIII do recurso):

iv.1) reformulando entendimento extravasado nos acórdãos ora guerreados, **RECONHEÇA** que as **destinações diretas de recursos realizadas pelo Ministério Público e pelo Poder Judiciário, no sistema da tutela civil de interesses e direitos difusos e coletivos e na qualidade de agentes promotores da reparação de danos, encontram-se em plena conformidade com a Constituição da República, com a Lei n. 7.347/85, com a Resolução CNMP n. 179/2017 e com a Resolução CSMPT n. 179/2020, além de serem decorrência das prerrogativas institucionais conferidas ao *Parque*t e ao Poder Judiciário, para a sua atuação finalística**, tudo consoante arrazoado contido no item 1 da porção VIII desta peça recursal;

iv.2) **reformulando entendimento em sentido contrário constante dos acórdãos guerreados, RECONHEÇA a existência de controle e transparência em relação às destinações diretas de recursos oriundas da atuação finalística do Ministério Público do Trabalho, consoante o teor da Resolução CSMPT n. 179/2020, tudo conforme fundamentos expendidos no item 2 da porção VIII desta peça de resistência;**

iv.3) reformulando o entendimento dos **acórdãos ora recorridos, diante do absoluto desvio de finalidade, impropriedade e inefetividade do Fundo de Direitos Difusos (FDD) e do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), RECONHEÇA que a determinação de destinação de recursos decorrentes da tutela reparatória civil coletiva, arrimada na Lei n. 7.347/1985, àqueles fundos, é apenas UMA das possibilidades postas à disposição do Ministério Público e do Poder Judiciário, para fins de reparação dos danos, garantindo, deste modo, a plena convivência do modelo de reparação via fundos com outras formas mais efetivas e resolutivas de recomposição de danos coletivos, tais como as destinações diretas realizadas pelo Ministério Público do Trabalho;**

iv.4) **RESSALVE do alcance das determinações contidas nos itens 9.2, 9.2.1 e 9.2.3 do Acórdão 1995/2024, ora recorrido, as destinações sociais realizadas pelo Ministério Público, tendo em vista a existência de extensa jurisprudência trabalhista que acolhe tal sistemática, adotando-se, pois, o mesmo entendimento já extravasado pelo Tribunal de Contas em relação à determinação 9.2.2 do Acórdão n. 1955/2023, que admite a destinação de recursos ao FAT, quando constantes de determinação judicial, conforme explanações constantes do item 4 da porção VIII deste pedido de reexame;**

iv.5) **RESSALVE do alcance das determinações contidas nos itens 9.2, 9.2.1 e 9.2.3 do Acórdão 1995/2024, ora recorrido, a possibilidade de realização de destinações diretas às coletividades lesadas, quando integrantes e decorrentes de métodos resolutivos de solução judicial e extrajudicial de processos estruturais, litígios estratégicos e justiça restaurativa, nos termos da Resolução CNJ 226/2016, conforme explanações constantes do item 4 da porção VIII deste pedido de reexame;**

iv.6) **DE FORMA SUBSIDIÁRIA, caso não acolhidos os demais pedidos recursais e como consequência inexorável para agasalhar as determinações dos acórdãos vergastados dentro da Lei, LIMITE o alcance das determinações contidas nos itens 9.2, 9.2.1, 9.2.2 e 9.9 do Acórdão n. 1955/2023, no âmbito da tutela civil coletiva, a fim de que contemplem apenas as parcelas que, em tese, são passíveis de destinação ao fundo federal, nos limites do art. 13 da Lei n. 7.347/1985, excluindo de seu alcance, por conseguinte, os recursos decorrentes de TACs e acordos em geral, tudo conforme fundamentos constantes do item 5 da porção VIII deste recurso;**

iv.7) **SUBSIDIARIAMENTE, acaso não acolhidas as demais teses recursais ora alinhavadas, em sede de integração aos acórdãos recorridos, EXCLUA, expressamente, da força mandamental do Acórdão n. 1955/2023, as destinações objeto de ato jurídico perfeito, de coisa julgada**

e aquelas expressas em obrigações de trato sucessivo, iniciadas antes do trânsito em julgado da decisão administrativa do TCU na presente representação em prestígio à segurança jurídica, tudo em conformidade com as razões expressas no item 6 da porção VIII deste Recurso de Reexame. Adicionalmente, **EXLCUA** as **situações nas quais já se incorporou à posição jurídica de investigados, em atuação extrajudicial, a faculdade de reparação da forma menos onerosa, seja por meio de ações concretas de suporte à coletividade, seja em prestações diretas restaurativas a entidades beneficentes**;

iv.9) **DE FORMA SUBSIDIÁRIA**, sob a mesma lógica jurídica e seguindo o raciocínio contido na *ratio decidendi* dos acórdãos recorridos, na remota hipótese de não acolhimento das demais teses recursais, **ADMITA,** em sede de integração dos acórdãos ora recorridos que **as destinações de recursos decorrentes da atuação finalística do MPT e do Judiciário, no âmbito da tutela civil coletiva, possam ser feitas para outros fundos federais, estaduais e municipais, que custeiem projetos e ações de reparação de danos trabalhistas, voltados à tutela promocional ou reparatória do valor constitucional do trabalho digno, sem que haja a limitação da possibilidade de reversão de valores apenas e exclusivamente ao FDD e ao FAT,** de acordo com as razões contidas no item 7 da porção VIII desta peça de resistência recursal;

iv.10) **SUBSIDIARIAMENTE,** na remota hipótese de não acolhimento das demais teses recursais**, RECONHEÇA, em sede de integração aos acórdãos ora vergastados, que as determinações ora recorridas somente passem a ser obrigatórias após a criação do fundo próprio no âmbito trabalhista para recepcionar recursos decorrentes da atuação finalística do *Parquet* Laboral, tudo conforme razões expostas no item 3 da porção VIII desta peça.**

Nestes termos,

Pede e Espera Deferimento.

(assinado eletronicamente)
JOSÉ DE LIMA RAMOS PEREIRA
PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO

(assinado eletronicamente)
RAFAEL DIAS MARQUES
PROCURADOR REGIONAL DO TRABALHO
SECRETÁRIO DE RELAÇÕES INSTITUCIONAIS

B) CATEGORIA MELHORES TRABALHOS DOUTRINÁRIOS

1º Lugar — Trabalhadoras Domésticas e o Direito do Trabalho: a(s) História(s) do Trabalho como Caminho para a Construção de Justiça Reparatória às Mulheres Negras

Elisiane dos Santos

2º Lugar — Governança Corporativa, Compliance, *Due Diligence* e o Direito Antidiscriminatório Trabalhista

Isabella Filgueira Gomes

3º Lugar — A Legalização da Fraude Plataformizada?

Renan Bernardi Kalil

Trabalhadoras Domésticas e o Direito do Trabalho: A(s) História(s) do Trabalho como Caminho para a Construção de Justiça Reparatória às Mulheres Negras

Elisiane dos Santos

Resumo: As narrativas sobre a história de luta dos trabalhadores no Direito do Trabalho têm sido marcadas pelo ocultamento da história de movimentos insurgentes de trabalhadores negros e trabalhadoras negras. Nesse sentido, as trabalhadoras domésticas, desde as primeiras regulações do trabalho, encontram lugar de fundamental importância para análise das estruturas raciais que permearam a construção da legislação trabalhista no Brasil, e, com ela, a exclusão desta categoria profissional, predominantemente de mulheres negras, de sua proteção. Uma análise crítica acerca das narrativas jurídicas sobre a história do trabalho e a conquista de direitos trabalhistas é necessária não apenas para a compreensão das desigualdades no trabalho na atualidade, mas também como medida reparatória à negação histórica da condição de trabalhadoras às mulheres negras. O presente artigo, a partir de uma abordagem decolonial e interseccional, objetiva trazer novos olhares sobre a construção do Direito do Trabalho e sobre os desafios na realização de Justiça, a partir das lutas das mulheres negras, trabalhadoras domésticas, que constituem classe trabalhadora originária no Brasil.

Palavras-chave: Trabalhadoras domésticas; Mulheres negras; Colonialidade; Direito do Trabalho.

Resumén: Las narrativas sobre la historia de la lucha de los trabajadores en el Derecho Laboral han sido marcadas por el ocultamiento de la historia de los movimientos insurgentes de los trabajadores negros. En este sentido, las empleadas domésticas, desde las primeras normativas del trabajo, entan en lugar de fundamental importancia para el análisis de las estructuras raciales que permearon la construcción de la legislación laboral en Brasil, y, con ella, la exclusión de esa categoría profesional, predominantemente constituyeda de mujeres negras, de su protección. Un análisis crítico de las narrativas jurídicas sobre la historia del trabajo y la consecución de los derechos laborales es necesario no sólo para comprender las desigualdades en el trabajo hoy, sino también como una medida reparadora de la histórica negación del status de trabajadoras a las mujeres negras. Este artículo, a partir de en un enfoque decolonial e interseccional, tiene como objetivo traer nuevas perspectivas sobre la construcción del Derecho del Trabajo y sobre los desafíos para lograr la Justicia, a partir de las luchas de las mujeres negras, trabajadoras domésticas, que constituyen una clase trabajadora originaria del Brasil.

Palabras clave: Trabajadoras domésticas; Mujeres negras; Colonialidad; Derecho del Trabajo.

1. Introdução

As relações de trabalho no Brasil, na sua origem, são marcadas por violência, opressão e expropriação da força de trabalho de homens, mulheres, crianças, negros e negras, que produziram a riqueza acumulada ao longo de quase quatro séculos de escravidão, pelos então colonizadores, proprietários, que viriam a constituir e perpetuar as elites econômicas no país ao longo de gerações. Ainda que se posicione tais relações de produção

numa perspectiva linear da história como "pré-capitalista", o fato é que a desumanização dos trabalhadores negros e das trabalhadoras negras, associada à não distribuição da riqueza produzida às custas do trabalho escravo colonial estruturou desigualdades sociais, marcadas pela negação de direitos à população negra, trabalhadora, que corresponde, atualmente, ao maior contingente — 56,10% — da população brasileira (IBGE, PNADC 2021)[1], e também maior força de trabalho no Brasil — 53,9%.

A invisibilidade desta história do trabalho pelo Direito do Trabalho, ou seja, o apagamento das lutas dos escravizados por liberdade, também como lutas por trabalho digno, assim como a própria negação da inerente condição de trabalhadores da população escravizada, incidiu na construção de uma legislação trabalhista, excludente, na origem, e que perpetua desigualdades na garantia de direitos à população negra no país até os dias de hoje.

Lélia Gonzalez (2020, p. 35) ao analisar relações estabelecidas entre raça, capital e trabalho no Brasil, afirma que o racismo denota sua eficácia estrutural na medida em que estabelece uma divisão racial do trabalho e é compartilhado por todas as formações socioeconômicas capitalistas e multirraciais contemporâneas, que mantém a população negra como massa marginal crescente, nas posições subalternas nas estruturas de classes e estratificação social.

O Direito do Trabalho ao mesmo tempo em que surge na dinâmica da pacificação dos conflitos entre capital x trabalho, assegurando a proteção ao trabalhador, hipossuficiente na relação de forças desigual, deixou à mercê de proteção o maior contingente de trabalhadores, originários das relações de trabalho servis, do escravismo colonial, na sociedade brasileira, negros e negras em atividades rurais, trabalhos domésticos e na informalidade, situação que persiste sob novas roupagens até os nossos dias.

Ao olharmos para a realidade das trabalhadoras domésticas, maior categoria profissional de mulheres no Brasil (FENATRAD, 2020)[2] e também a maior proporção em números absolutos de trabalhadoras domésticas no

(1) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Continua. Disponível em https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pesquisa/10070/64506?ano=2021.

(2) Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2010/04/27/fundadora-do-primeiro-sindicato-de-trabalhadoras-domesticas-do-brasil-laudelina-de-campos-mello-lutou-por-sua-categoria-durante-70-anos.

mundo, segundo dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2013)[3], passado e presente se encontram, atualizadas as formas de exploração e desumanização das mulheres negras, seja em razão de formas contemporâneas de escravidão, seja em razão do persistente e naturalizado descumprimento da legislação trabalhista.

É importante refletirmos sobre o fato de que somente no ano 2015, a categoria conquistou plenamente direitos trabalhistas, em condições de igualdade com as demais categorias profissionais (LC n. 150/2015), conquista esta pautada em lutas que remontam ao início do século XX, e sob muita resistência. Nesse contexto, reflexões no campo do Direito do Trabalho sobre racismo e colonialidade são imprescindíveis, para que se possam construir estratégias jurídicas, para além da luta social, para que seus postulados fundados no princípio da proteção sejam plenamente aplicados e os direitos garantidos aos trabalhadores e às trabalhadoras, que historicamente tiveram — pelo próprio Direito — negada essa condição.

Ao mesmo tempo, as lutas das trabalhadoras negras, escravizadas, pelo reconhecimento de direitos, a par das revoltas em quilombos e insurreições durante o período colonial, revelam organização e lutas coletivas. Gonzalez (2020, p. 88) aponta como a "mãe-preta", apresentada hegemonicamente como pacífica, subalterna, traduzida numa imagem de bondade e ternura, teve um papel transgressor ao passar "todos os valores que lhe diziam respeito para a criança brasileira". E assim denomina o português "a brasileira", que se consolidou no país, como "pretuguês", uma língua que incorpora referências africanas transmitidas pelas "mães-pretas" escravizadas.

Hilária Batista de Almeida, a "Tia Ciata", para além da imensa contribuição cultural no samba e no candomblé, foi uma impulsionadora do trabalho de mulheres negras, quituteiras, baianas de acarajé, que passaram a se reunir no Largo da Carioca, para gerar renda, economia, empoderamento. Além disso, ela se reunia com estivadores, que passaram a se organizar como categoria, explica a Professora Helena Theodoro, em entrevista

(3) Disponível em: https://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2013/01/brasil-tem-o-maior-numero-de-domesticas-do-mundo-diz-oit.html. O contingente de trabalhadoras domésticas teve redução de 6,2 milhões no ano 2019 para 5,7 milhões no ano 2021, após pandemia, segundo dados do IBGE. Dados podem ser consultados em pesquisa infográfica elaborada pelo DIEESE (2022). Disponível em: https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html.

à Agência Brasil: "são os primeiros trabalhadores que criam o sindicato da resistência. Era uma categoria muito forte e eram todos jongueiros [que dançavam jongo de origem africana], inclusive por isso o Império Serrano é visto como uma escola sindicalista"(4).

Maria Conga, quilombola, africana, escravizada, fundou o Quilombo atualmente nominado Maria Conga, em Magé, e somente recentemente teve fragmentos de sua história de lutas e organização de trabalhadores, reconstituída através da tradição oral e pesquisas historiográficas. Carvalho (2016, p. 29-30) explica que o quilombo surgiu a partir da fuga de escravizados, liderado por ela, que também liderava a luta pela melhoria das condições de vida da população quilombola. E destaca que "a memória dos quilombolas está relacionada também a luta pelo reconhecimento da importância da mulher negra na história. Fica nítido que memória para os quilombolas é sempre um instrumento político não só de garantia de manutenção nas suas terras, das tradições e formas de viver, mas também de qualquer outro tipo de luta que venham a enfrentar. Maria Conga, segundo os relatos, além de organizar os quilombolas, também era parteira, benzedeira, ou seja, liderança trabalhadora na sua comunidade.

Essas mulheres negras — e tantas outras — muitas vezes consideradas por sua contribuição cultural apenas, têm sido invisibilizadas no lugar do trabalho, como se não se tratasse também de sujeitas políticas na luta pelo trabalho digno ou por direitos trabalhistas. As mulheres negras sempre trabalharam nesse país. Constituem trabalhadoras originárias na formação social do Brasil. Trabalharam inclusive quando uma das principais reivindicações do movimento feminista do início do século XX era o trabalho remunerado, o que já era realizado pelas mulheres negras secularmente.

As mulheres negras são pioneiras em estratégias de organização coletiva, tanto no período colonial, quanto no cenário de construção da legislação trabalhista no país. Elas fundaram uma associação feminina de trabalhadoras no ano 1936, ainda antes da consolidação da legislação do trabalho no país. Laudelina de Campos Mello, mulher negra, neta de escravizados, que começou a trabalhar na infância em serviços domésticos, fundou a primeira Associação das Empregadas Domésticas no Brasil. De âmbito nacional, a entidade associativa teve sua atividade encerrada em 1942, com a instauração do

(4) Disponível em: https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-01/historia-de-tia-ciata-reforca-resistencia-cultural-do-povo-preto. Acesso em: 29 nov. 2024.

regime de exceção, durante o Estado Novo, tendo sido "refundada" no ano 1961, em Campinas, incidindo na criação de outras associações, que vieram a se transformar em sindicatos (PINTO, 1993, p. 473).

Tal fato, por si só, é de importância imensurável para o Direito do Trabalho. Além do pioneirismo enquanto movimento de luta coletiva trabalhista feminino — que pode ser entendido como feminista negro —, trata-se de referência histórica na organização da classe trabalhadora no Brasil. Carrega importância política como experiência de organização e luta coletiva de mulheres negras, na busca pelo reconhecimento de direitos trabalhistas à categoria profissional das empregadas domésticas, antes mesmo da promulgação da legislação trabalhista consolidada (CLT), num cenário social totalmente adverso. O acontecimento histórico por si só nos leva (ou deveria levar) a questionar as razões que levaram à promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho, sem que tivesse sido incluída na proteção legal a maior categoria profissional de mulheres trabalhadoras no Brasil.

Essa invisibilidade do lugar de classe trabalhadora às mulheres negras, pela negação de direitos trabalhistas, persiste nos dias atuais, mesmo com o avanço legislativo, mantendo estas na base da pirâmide social, sem que tal situação provoque o enfrentamento do ponto de vista da análise crítica do Direito quanto às suas estruturas e marcadores de gênero e de raça, que ensejou a exclusão das trabalhadoras negras dos postulados basilares de proteção.

O presente artigo pretende fazer uma reflexão crítica sobre a construção do Direito do Trabalho no Brasil, a partir de breves apontamentos de histórias de lutas das trabalhadoras domésticas, que ainda enfrentam condições de subalternidade, de inferiorização e de negação de direitos. A análise que se propõe passa por uma abordagem decolonial e interseccional, mobilizando categorias como colonialidade, racismo e sexismo no contexto das relações de trabalho e da proteção jurídica destas relações. Objetiva trazer novos olhares sobre a construção do Direito do Trabalho, a partir destas histórias de luta, para promover e ampliar o debate sobre reparação das violências e violações de direitos enfrentadas ainda na atualidade pelas trabalhadoras domésticas no país.

2. Direito do trabalho e colonialidade

A história do trabalho e da construção da legislação trabalhista fundada na luta operária dos imigrantes europeus, no início do século XX,

durante muito tempo constituiu narrativa hegemônica na doutrina jurídica trabalhista, considerado o período anterior como "pré-história" do Direito do Trabalho. Sem considerar a história dos escravizados como lutas de trabalhadores ou "sem considerar a personagem de três séculos da nossa história" (NEGRO, GOMES, 2006), o Direito produziu e reproduziu um vácuo em relação ao contingente de população trabalhadora originária no Brasil, no pós-abolição, predominantemente negra. Nesse local, encontram-se as trabalhadoras domésticas. Segundo o censo de 1872, portanto, anterior à abolição formal da escravidão, na cidade do Rio de Janeiro, estas constituíam 63% da força de trabalho feminina, entre escravizadas e libertas (HAHNER, 2003, p. 55).

Como contraponto a esta narrativa "única" da história do trabalho, pelo menos desde a década de 1990, há um movimento crescente no campo da História, ressignificando a imagem do escravizado como trabalhador e sujeito política na luta de classes (LARA, 1998; CHALLOUB, 2012; NEGRO, GOMES, 2006; DOMINGUES, 2008, 2019; MATTOS, 2008, 2009). Importante resgate histórico tem sido produzido, a revelar que a população negra escravizada e liberta, trabalhadora em diferentes atividades, protagonizou importantes lutas por melhores condições de vida e trabalho, a exemplo da Greve Negra, no ano 1857, na cidade de Salvador (REIS, 2019), hoje considerada primeira greve urbana no Brasil.

Contudo, esse movimento não acontece no Direito na mesma intensidade em que se atualizam os paradigmas do trabalho na historiografia. Uma breve análise de manuais de Direito do Trabalho, decisões judiciais e currículos de programas de cursos de graduação apontam para a necessidade e urgência de desenvolvimento de estudos e pesquisas sobre relações raciais, gênero e trabalho no Direito do Trabalho.

O apagamento destas histórias impacta diretamente na representação e no imaginário social construído acerca da população trabalhadora no Brasil. E, em decorrência nos sistemas político, econômico, social e de regulação do trabalho, a partir de uma referência única de classe trabalhadora. Tais representações e imagens de controle mantêm um sistema de desigualdades no trabalho, marcado por raça e gênero, sem que se faça o imprescindível questionamento desta estrutura.

Importante crítica ao pensamento hegemônico sobre trabalho nas Américas tem sido desenvolvida no campo dos estudos decoloniais, inaugurado por um grupo de intelectuais principalmente latino-americanos,

nos anos 1990, que propõem uma teoria crítica ao colonialismo e seus efeitos nos países do chamado Sul Global. Constituem o grupo, entre outros, Aníbal Quijano (Peru), Catherine Walsh (Estados Unidos), Nelson Maldonado-Torres (Porto Rico), Enrique Dussel (Argentina), Ramón Grosfoguel (Porto Rico), Walter Mignolo (Argentina).

Aníbal Quijano (2005, p. 22), um dos maiores expoentes do pensamento decolonial, sustenta que as relações de colonialidade nas esferas econômica, política, social e epistêmica na América Latina não findaram com a destruição da colonização. Ele afirma que refletir a colonialidade na atualidade nos permite compreender a continuidade das formas coloniais de dominação para além da colonização. E aponta que a colonialidade se reproduz em uma tripla dimensão: a do poder, do saber e do ser. "A colonialidade é um dos elementos constitutivos e específicos do padrão mundial de poder capitalista" (QUIJANO, 2009, p.73).

Ainda nos ensina, Quijano, que não há modernidade sem colonialidade, nem capitalismo mundial sem as Américas. Segundo o sociólogo, é a partir da colonialidade que surge a classificação racial/étnica da população do mundo, que opera em dimensões materiais e subjetivas, da existência social cotidiana e da escala social. Origina-se e mundializa-se a partir da América (QUIJANO, 2009, p. 73). E tudo isso tendo como base uma visão do mundo, a partir da Europa (e do europeu colonizador), ou seja, uma visão "eurocêntrica", como modelo universal de humanidade, civilidade, cultura e conhecimento.

Quijano (2009, p. 74-5) define o eurocentrismo não exclusivamente como "a perspectiva cognitiva dos europeus, ou apenas dos dominantes do capitalismo mundial", mas também como esta perspectiva que se forma também no conjunto "dos educados sob sua hegemonia". Na mesma linha de análise, Clovis Moura, em seus estudos sobre trabalho e raça no Brasil, lançava luzes sobre o que denominou "etnocentrismo" do branco brasileiro "a partir de si mesmo", atingindo também "mestiços e negros", já que fundada na "assimilação por todos de uma herança e ideologia branca" (MOURA, 1984, p. 9).

Clóvis Moura, sociólogo, na década de 1980, em vasta obra, apontava o racismo como estruturante do sistema capitalista, incidindo sobre o apagamento epistemológico, existencial e de poder da população negra trabalhadora. Sobre estas questões, Lélia Gonzalez, antropóloga, desde a

década de 1970 produziu inúmeros estudos abordando relações entre capitalismo e escravidão negra, apontando a intersecção entre gênero, raça e classe nas estruturas das desigualdades no trabalho. Ambos, intelectuais negros, com produção teórica fundamental para análise das relações raciais e trabalho no Brasil, cujas obras deveriam constituir estudos obrigatórios nas faculdades de Direito.

O reposicionamento da condição de trabalhadores da população negra nos permite visualizar que o Direito do Trabalho partiu de uma realidade de relação de emprego protegida que não abarcou desde o princípio a grande massa de trabalhadores. Ambos os modelos de relações de trabalho (doméstico ou não) assalariados e subordinados, ainda que em diferentes dinâmicas de relações de produção no sistema capitalista. O tratamento distinto na legislação pode ser entendido como dispositivo de racialidade (CARNEIRO, 2023, p. 122), supostamente neutro, mas que manteve e mantém desigualdades raciais na divisão do trabalho, na remuneração pelo trabalho, nas formas contemporâneas de escravidão, no trabalho infantil, em diferentes cenários, o que nos possibilita buscar avanços na concretude dos direitos fundamentais à população negra trabalhadora, tendo como fundamento além dos princípios do Direito do Trabalho, a busca por uma Justiça reparatória.

Thula Pires (2019), em estudos sobre colonialismo jurídico, afirma que "o direito enquanto mecanismo de controle social e de manutenção das elites, tem mobilizado uma série de dispositivos que marcam a perpetuação do empreendimento colonial-escravista no Brasil". Ela situa o direito na Europa como instrumento de consolidação do regime capitalista, de manutenção da ordem, de centralização do poder, de unificação de territórios e de monopólio da produção normativa pelo Estado. E aponta ter sido este projeto transposto aos países colonizados.

Ainda, afirma que o sistema jurídico reproduzido no Brasil ligado ao empreendimento colonial e suas categorias de pensamento desempenhou um papel central na sua consolidação. Ou seja, os postulados jurídicos de afirmação da liberdade, paradoxalmente, desenvolveram-se simultaneamente ao regime de escravidão, ao genocídio e à exploração dos povos colonizados. Esses sistemas antagônicos podem ser perfeitamente visualizados, por exemplo, em relação à Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, no ano 1789, ao declarar que os homens nascem

livres e iguais, enquanto no continente europeu, onde produzida a declaração, pautada nos princípios do Iluminismo e da Revolução Francesa, se levava à cabo a escravização de milhares de pessoas em África e nas Américas para obtenção de lucros com a expropriação violenta desta força humana de trabalho.

Trazendo essa mesma linha de raciocínio para o Direito do Trabalho, é paradoxal que o ramo do Direito fundado no princípio da proteção do trabalhador, desprotegeu a imensa maioria da população trabalhadora brasileira, negra, pela exclusão dos empregados rurais e das empregadas domésticas de sua tutela, trazendo para as relações jurídicas de trabalho no Brasil, um modelo eurocêntrico de regulação do trabalho, sem considerar as condições em que se estabelecia o trabalho e a heterogeneidade da classe trabalhadora (em sua diversidade) aqui em formação.

3. Trabalhadoras domésticas e o Direito do Trabalho

Constituem as trabalhadoras domésticas agentes fundamentais na história do trabalho, maior força de trabalho no período pós-abolição (SOUZA, 2013), e até nossos dias maior categoria profissional feminina no país, também maior contingente de trabalhadoras em números absolutos no mundo (OIT, 2012). Atualmente, do total de 6 milhões de pessoas nos serviços domésticos (IBGE, 2023), 92% são mulheres e 67% são negras.

Essa categoria profissional criou, como dito anteriormente, ainda no limiar do século XX uma associação profissional de mulheres no Brasil. Fundada em 1936, por Laudelina Campos de Mello, mulher negra, neta de escravizados, trabalhadora doméstica desde a infância, a associação foi fechada em 1942, pelo regime de exceção instaurado com o Estado Novo, tendo sido reinstalada em 1961, em Campinas, inspirando a criação dos sindicatos de empregadas domésticas em todo o país.

O silenciamento deste fato histórico como experiência de luta coletiva na doutrina jurídica trabalhista, ou pelo menos, em obras clássicas e manuais de Direito do Trabalho, apontam para o racismo estrutural fundado no mito da democracia racial. É fundamental nos questionarmos sobre o quanto este apagamento incide nas relações jurídicas de trabalho atuais em relação a estas profissionais, mulheres negras em sua imensa maioria.

Clóvis Moura ao destacar o protagonismo negro nas lutas dos escravizados em diferentes pautas, inclusive de defesa de uma outra estrutura

de Estado, afirma que este termina abandonado no crédito e "recompensa" pelas lutas então travadas. Moura (1984, p. 29) afirmou que durante a escravidão os negros e negras lutaram com objetivos próprios, de liberdade, mas também em movimentos gerais, entendemos, por uma sociedade justa.

Afirma "lutou, também, em movimentos organizados por outros segmentos sociais e políticos. A sua condição de escravo, porém levava a que — mesmo nesses movimentos sociais projetivos — ele não fosse aproveitado politicamente". E esse movimento ocorre também no pós-abolição, como o autor destaca "o negro ex-escravo é acionado em movimentos de mudança social e política, participa desses movimentos, mas é preterido, alijado pelas suas lideranças após a vitória dos mesmos" (MOURA, 1984, p. 29).

No campo dos direitos trabalhistas essa é uma questão crucial, porque ao reencontrarmos estas histórias de lutas, evidenciamos que, embora excluídas da CLT (até hoje), as trabalhadoras domésticas não apenas lutaram pela inserção dos seus direitos no texto consolidado, como seguiram lutando pari e passo com movimentos sociais feministas, negros e sindical.

Nesse sentido, destaca-se o encontro nacional das trabalhadoras domésticas, realizado no Rio de Janeiro, em 1960, quando, durante 15 dias, trabalhadoras de todo o país tomaram consciência de sua condição enquanto categoria profissional. Segundo informações extraídas do *site* "fundosocialelas.org", as participantes começaram a mobilizar trabalhadoras de outros estados, convencidas de que constituíam uma força, com condições de montar uma Associações de Trabalhadoras Domésticas, contando, de início, com 120 trabalhadoras domésticas que aderiram ao novo projeto.

Do ponto de vista legislativo, há registros de luta das trabalhadoras pela não-aprovação de regulamentos municipais do trabalho doméstico, ainda no século XIX, que objetivavam prioritariamente o controle de seus corpos, impondo registro policial, mas também regulação de alguns supostos "direitos" ou obrigações. Diferentes projetos de regulamentação foram encaminhados pelo Delegado da Corte, no período pré-abolição, à Câmara Municipal do Rio de Janeiro com este objetivo (SOUZA, 2013)[5].

(5) Segundo a historiadora Flávia Fernandes de Souza "o processo de tentativas de regulamentação do serviço doméstico levantou vozes contrárias, de vereadores, intendentes, intelectuais, advogados, e sobretudo, representantes dos trabalhadores domésticos" (SOUZA, 2017, p. 426).

Internacionalmente, desde o início do século XX, o debate sobre o reconhecimento de direitos trabalhistas a esta categoria profissional se fazia presente na sociedade, inclusive em âmbito internacional. Nesse sentido, a Convenção 24 da OIT, não ratificada pelo Estado brasileiro, que no ano 1928, previa proteção contra acidentes para as trabalhadoras domésticas: "1. El seguro de enfermedad obligatorio se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y al servicio doméstico".

Contudo, como dito, a categoria profissional não foi abarcada pela proteção social prevista na CLT (1943). A primeira legislação regulamentando o trabalho doméstico foi editada em 1971 e somente com a Constituição Federal de 1988 houve ampliação significativa dos direitos reconhecidos à categoria profissional. E, assustadoramente, somente no ano 2015, ou seja, menos ainda de uma década é que esta teve seus direitos trabalhistas formalmente reconhecidos em condição de igualdade com os demais trabalhadores. E, como dito, sem ainda efetivação diante do descumprimento da Lei pelos empregadores domésticos.

E mesmo num cenário de completa adversidade, há registros de demandas ajuizadas por trabalhadoras domésticas, desde o início da instalação da Justiça do Trabalho, no Rio de Janeiro, pelo menos desde a década de 1950, quando ainda levariam duas décadas para a promulgação da primeira Lei a reconhecer formalmente o trabalho como "trabalho". Em acervo de decisões no período de 1941-1989 no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região foram, por mim, localizados 26 acórdãos de decisões proferidas em reclamações trabalhistas ajuizadas por mulheres, empregadas domésticas(6).

Nesse sentido, constatar que trabalhadoras domésticas num cenário de total exclusão, e, ainda período de maior estigmatização racial, em razão dos 388 anos de escravidão, com naturalização da exploração do trabalho doméstico, sem direitos, é significativa e expressiva a provocação do Judiciário, por essas mulheres, trabalhadoras, em sua maioria, negras, num cenário totalmente adverso. Não causa espécie que as decisões do período anterior a 1972 tenham sido pela incompetência em relação à matéria, em que pese

(6) As decisões foram consultadas na base de dados de jurisprudência do TRT da 1ª Região, no âmbito de pesquisa de Doutorado no Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Direito na Universidade Federal Fluminense, em andamento, com o título *Mulheres negras na construção histórica do Direito do Trabalho*: trajetórias de lutas das trabalhadoras domésticas no Rio de Janeiro (1963-1972)".

fosse desejável um movimento contra-hegemônico, pautado sobretudo em princípios de direitos humanos e do próprio Direito do Trabalho. O fundamento principal adotado nesse recorte temporal é o de que "a empregada doméstica não está amparada pela CLT".

De outro lado, as decisões judiciais a partir da edição da Lei n. 5.859/1972 (revogada), que reconheceu direito à anotação do contrato de trabalho e férias de 20 dias às trabalhadoras domésticas, começam a sedimentar a competência da Justiça do Trabalho na matéria. Contudo, ainda assim, são bastante limitadas à "letra da Lei", não ampliando os parcos direitos nela expressamente reconhecidos (CTPS e férias). Causa espécie, inclusive decisões negando o direito ao salário, quando controverso, por não estar previsto tal direito em Lei (pasmem!). Em relação a busca de igualdade com os demais trabalhadores no reconhecimento do direito a férias, com pleitos de férias de 30 dias ou de dobra das férias, as decisões são bastante restritivas. Destacamos uma decisão que "orienta" a trabalhadora a transformar sua reclamação trabalhista em "anteprojeto de Lei", sem reconhecer o direito postulado, fechando literalmente as portas da Justiça do Trabalho, ao afirmar que "a reclamante bateu em porta errada":

> "A reclamante bateu em porta errada, pretendendo que esta Justiça defira, ao empregado doméstico, as mesmas vantagens deferidas aos trabalhadores de um modo geral, esquecendo-se que a Justiça não legisla, mas apenas faz com que a lei se cumpra, na sua integralidade. Ora, se existe lei específica a regular a matéria, mais explicitamente a de número 5859/72, que enumera os direitos do trabalhador doméstico, e dela não constando os pretendidos pela autora. O caminho a ser seguido e o que nos permitimos sugerir é o Poder Legislativo, transformando o autor o seu arrazoado em anteprojeto, encaminhando ao Congresso Nacional, que em última instância poderá acolher o pretendido (...)."
>
> TRT 1ª Região, RO 2279/84, rel. Juiz Romulo A. Pereira de Souza, 3ª Turma, j. 19.09.1984.

Como dito, após a edição da referida Lei, há o reconhecimento judicial de direitos básicos, sem avanços quanto à possibilidade de reconhecimento de outros direitos ainda não previstos. É importante refletir sobre a não-aplicação dos princípios orientadores do Direito do Trabalho, em relação a esta categoria de trabalhadoras, notadamente o da proteção e o da

primazia da realidade, que poderiam fundamentar decisões em sentido diverso. Nesse sentido, é impactante que o princípio da proteção, basilar do Direito do Trabalho, em sua gênese, seja desconsiderado em situações tais como aplicação de pena de confissão ficta; atribuição inversa do ônus da prova à trabalhadora, conforme trechos de alguns julgados que se transcrevem:

> "Não provou a reclamante, empregada doméstica, perceber o salário alegado no pedido, não sendo razoável crer tenha permanecido um ano sem a percepção de salário. Por outro lado, o disposto no art. 2° do Decreto n. 71.885/73, é expresso no sentido de não se aplicarem aos domésticos as disposições da CLT, exceto as relacionadas com as férias. Assim, o fato de não ter sido assinada a carteira de trabalho da reclamante não autoriza presumir verdadeiro o salário indicado no pedido." TRT 1ª Região, RO 742/81, rel. Juiz Mozart Amaral, 2ª Turma, j. 20.04.1982.

> "(...) III – A declaração de folhas 17, vinda aos autos com o recurso, não beneficia a Reclamante, tanto pela rusticidade do seu texto, como pela forma como foi produzida. IV – Doméstica, a Reclamante é carecedora de ação trabalhista". TRT 1ª Região, RO 861/61, rel. Des. Gustavo Câmara Simoes Barbosa, j. 14.06.1961.

> O atestado médico não convence, pois como bem salientado nas contra-razões, se a reclamante estava necessitando de repouso em consequência de hemorragia ginecológica não faz sentido morando ela em São Gonçalo vir tratar-se na onerosa zona sul do Rio de Janeiro (...)" TRT 1ª Região, RO 6023/83, rel. José Teófilo Vianna Clementino 6023/83, 1ª Turma, j. 03.04.1984.

De outro lado, do ponto de vista do acesso à Justiça, questionamos quem eram essas mulheres que, mesmo sem direitos assegurados na legislação, conseguiram ingressar com ações trabalhistas? Qual o impacto destas demandas, num cenário adverso, em prol do reconhecimento de direitos? Por que a Justiça do Trabalho não tratou destas demandas com um olhar de proteção a estas trabalhadoras?

Esses fatos históricos buscam retratar o quanto a organização e luta das mulheres negras por direitos trabalhistas é presente na sociedade brasileira, e ao mesmo tempo invisibilizada seja no campo das lutas sociais, seja no campo do Direito. Podemos questionar o quanto barreiras impostas

pelo racismo e pelo sexismo, a par da pouca cidadania, pelo não acesso a direitos, dificultou o acesso à Justiça às mulheres negras. No passado, pela exclusão legislativa. No presente, pelos obstáculos de ordem econômica, culturais, descrença na Justiça, permanência de relações encobertas pelo "afeto", fragilidade atual da organização sindical decorrentes das reformas trabalhistas e da própria singularidade da categoria profissional das trabalhadoras domésticas.

4. Gênero e raça no trabalho doméstico

Como visto, a categoria profissional das trabalhadoras domésticas abarca atualmente 6 milhões de pessoas, sendo 92% mulheres e 67% negras. Por essa razão, falar sobre trabalho doméstico é olhar para mulheres negras e compreender as relações entre gênero e raça imbricadas no exercício desta atividade profissional.

O trabalho doméstico envolve também estereótipos de gênero, além das questões raciais anteriormente expostas, decorrentes do processo de colonização, que precisa também ser entendido como parte da conformação social capitalista. No Brasil, raça e gênero operam juntos, ocultando as opressões sob o viés do afeto, na máscara da expressão "como se fosse da família", para fins de justificar a negação de direitos, ou, em outras palavras, a desumanização das trabalhadoras. Persiste a negação da condição de trabalhadora, mesmo com o avanço legislativo na conquista de direitos.

Importante considerar o trabalho doméstico realizado por mulheres negras nas residências das mulheres não-negras, possibilitando a estas a condição emancipatória para o trabalho, reivindicação do movimento feminista nos anos 1960, encontrando importante espaço o feminismo negro, que emerge no Brasil nos anos 1970, de forma a criticar a exclusão das mulheres negras na própria visão clássica feminista. Nesse sentido, importante lembrar do célebre discurso de Soujorh Truth, ainda no século XIX, nos Estados Unidos, quando questionou "E eu, não sou uma mulher?". Na atualidade, expoentes de uma teoria crítica que pode ser entendida como feminista negra, que pontua sobretudo as intersecções entre raça, gênero e classe podem ser encontradas na produção de Ângela Davis, Patrícia Hill Collins, bel hooks, Audre Lord, nos EUA, e Lélia Gonzales, Beatriz Nascimento, Sueli Carneiro, no Brasil, entre outras.

Importante, ainda, destacar o amplo debate sobre o trabalho doméstico como trabalho de cuidado, atribuindo-se a este, em certa medida, um valor afetivo ou uma inclinação natural das mulheres para tais atividades. Nesse sentido, o reposicionamento das mulheres negras, trabalhadoras domésticas, como classe trabalhadora originária se mostra fulcral para a desconstrução desse mito. Mulheres historicamente trabalham produzindo riqueza, seja de forma direta ou indireta, garantindo a estrutura do sistema capitalista de produção. O trabalho doméstico é o que permite que toda a sociedade se organize em torno do trabalho produtivo (SAFFIOTTI, 1979).

É em razão desta atividade profissional, invisibilizada de sua função econômica, realizada predominantemente por mulheres negras, remuneradas ou não, que outras trabalhadoras e trabalhadores conseguem manter-se ativos em postos de trabalho (não-domésticos) produzindo lucro para os capitalistas. Contudo, não por se tratar de trabalho doméstico deixa de ser trabalho assalariado. E não por se tratar de trabalho doméstico deixa de ser subordinado. As categorias trabalho produtivo x reprodutivo, trabalho de cuidados, no mais das vezes equiparam as atividades domésticas no próprio lar (ou a responsabilidade pela realização destas) com o trabalho doméstico remunerado, em benefício de terceiros.

A atividade profissional está ligada a execução de atividades diversas, que envolvem habilidades específicas, relacionadas à organização de espaços, preparação de alimentos, higienização e asseio de roupas, cuidado de pessoas, cuidado de animais, entre tantas outras tarefas e funções, que não dizem respeito ao autocuidado (individual ou familiar). Essa questão envolve debate importante sobre tempo *x* trabalho e suas dinâmicas na lógica do sistema capitalista de produção. Contudo, em relação ao trabalho doméstico remunerado, entendemos que a categorização do "cuidado" pode contribuir para maior invisibilidade da condição de trabalhadora das mulheres negras. Isso porque historicamente o trabalho doméstico remunerado é realizado em benefício de pessoas ou famílias, de forma subordinada, pessoal e sem a necessária proteção social trabalhista. Melhor seria reposicionar inclusive o nome da profissão para "trabalhadoras em serviços domésticos". Assim como ocorre com as demais categorias profissionais a natureza da atividade deveria qualificar o trabalho e não a pessoa: trabalhadores em serviços de saúde, trabalhadores na indústria automotiva, trabalhadores no comércio, trabalhadoras em serviços sociais, entre outras.

Para Federici (2017, p. 37), o capital precisava nos convencer de que o trabalho doméstico é natural, inevitável e feminino, para que se normalizasse realizar tais atividades sem remuneração(7) – e sem questionamento. Ampliando a reflexão, trazemos a ideia de que a colonialidade e o racismo naturalizaram o trabalho doméstico como uma atividade subalterna, direcionada a corpos negros, femininos, e, portanto, obrigados a servir, sem direito a ter direitos trabalhistas, o que importa dizer sem o reconhecimento de tais pessoas como trabalhadoras. A desumanização na escravidão, pela coisificação da pessoa, atualiza-se para a desumanização no trabalho, pela negação de identidade trabalhadora.

O lugar de desumanidade afeta as infâncias negras, atingindo meninas, crianças e adolescentes, reproduzindo ciclos geracionais de negação de direitos, com a inserção precoce no trabalho doméstico. No ano 2015 foram identificadas 257 mil crianças trabalhando em residências, para terceiros, sendo 94,2% meninas e 73,4% negras (FNPETI, 2015). Este trabalho é considerado uma das piores formas de trabalho infantil (Decreto n. 6.481/2018), proibido para pessoas com menos de 18 anos.

É realidade no nosso país o ciclo geracional de mães e filhas, trabalhadoras domésticas, inclusive num contexto de escravidão contemporânea. Embora se trate de situação persistente, sustentamos, desde o pós-abolição, naturalizado na desumanização de meninas negras no trabalho doméstico (a imensa maioria das resgatadas começou a trabalhar na infância), somente no ano 2017 foi realizado o primeiro resgate de uma trabalhadora doméstica pelo grupo móvel de combate ao trabalho escravo. Desde então os números de resgate não param de crescer.

De 2017 a 2023, foram realizados 119 resgates de trabalhadoras domésticas escravizadas. Embora sem dado oficial em relação à raça/etnia das libertadas, a imensa maioria são mulheres negras. Em 2021, o resgate de Madalena Gordiano, mulher negra, 46 anos, escravizada desde os oito, por

(7) "El trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural en vez de ser reconocido como trabajo ya que estava destinado a no ser remunerado. El capital tenía que convencernos de que es natural, inevitable e incluso una actividad que te hace sentir plena, para así hacermos aceptar el trabajar sin obtener un salario. A su vez, la condición no remunerada del Trabajo doméstico há sido el arma más poderosa en el fortalecimento de la extendida asunción de que el trabajo doméstico no es un trabajo". FEDERICI, Silvia. *Revolución em Punto Cero*. Trabajo Doméstico, Reproducción y luchas feministas. Buenos Aires: Traficantes de Sueños. 2017. p. 37.

uma família de classe média em Minas Gerais, teve forte impacto na sociedade, com ampla divulgação na mídia televisiva. Essa forma perversa de escravidão lidera atualmente as atividades econômicas constantes da chamada Lista Suja do Trabalho Escravo. Dos 248 registros do Cadastro de Empregadores, 43 são de trabalho análogo à escravidão no âmbito doméstico. O trabalho doméstico lidera, seguido do cultivo de café (27), criação bovinos (22).

As mulheres escravizadas são normalmente submetidas a jornadas exaustivas, ficando totalmente à disposição da família empregadora, sem folgas, feriados, férias. Abandonam suas famílias biológicas, formação escolar, amizades e passam a construir relações de dependência emocional com as famílias que se utilizam do seu trabalho, passando por uma condição de alienação de sua condição de trabalhadora e de escravização, e, em decorrência de dependência econômica e emocional dos patrões, que se colocam na posição imaginária de "quase da família", alimentando sonhos, que se desvelam em graves violações de direitos humanos ancorada na condição de negação daquela mulher escravizada como trabalhadora.

A atemporalidade da escravidão em relação às trabalhadoras domésticas, inclusive pela naturalização no descumprimento dos direitos reconhecidos em Lei, revela o passado coexistindo com o presente e vice-versa, colonizando as mulheres negras cotidianamente na dinâmica da neutralidade do Direito, colocando-nos o desafio de pensar na Justiça numa perspectiva de reparação às violências atuais e históricas suportadas pelas mulheres negras no contexto das relações de trabalho que estruturam a sociedade brasileira.

5. Por uma Justiça reparatória às mulheres negras

Na perspectiva de uma Justiça reparatória, ou antirracista, no trabalho, podemos pensar nas fontes materiais e formais, a partir das decisões e uniformização de jurisprudência, que poderão se aproximar ou, ao revés, distanciar dos princípios mais basilares do Direito do Trabalho. E isso dialoga com a história do trabalho e das trabalhadoras domésticas na luta por direitos.

Almeida (2019, p. 108), em sua obra "Racismo Estrutural" alerta que Direito tanto tem a possibilidade de perpetuar quanto de combater o racismo, que se encontra na estrutura econômica, jurídica e política, além de atravessar as instituições, que assim o reproduzem.

Não por outro motivo, raça e gênero no trabalho, devem ser considerados na interpretação e aplicação do Direito do Trabalho, para que se possa alcançar sua própria essência, qual seja a de efetiva proteção do trabalhador, no caso em análise das trabalhadoras domésticas, que estão em relação jurídica desigual, de exploração econômica — ainda que indireta, na qual possuem a sua força de trabalho como única prestação em condição de subordinação ao empregador doméstico.

O Direito do Trabalho, é importante lembrar, encontra campo de aplicação em suas fontes formais, notadamente a Constituição Federal e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, mas também em fontes materiais que não podem ser esquecidas. Os fatos sociais, econômicos, políticos, os valores e princípios fundamentais que regem as relações humanas e inspiram a constituição do Estado Democrático, entre estes a dignidade humana, não podem ser ignorados ou afastados em detrimento da aplicação de regras jurídicas desassociadas da realidade social.

É certo que os movimentos sociais — aqui incluídos os sindicatos, mas não só — têm o papel fundamental de provocar as transformações sociais, instrumentalizar mudanças legislativas e a conquista de Direitos, o que deve ser também uma luta do sistema de Justiça. Ao contrário da representação simbólica de Themis, a Justiça não é cega, e deve estar de olhos bem abertos às questões estruturais violadoras de direitos, notadamente o do trabalho, fundamental na construção de identidade pessoal e coletiva do/a trabalhador/a e no acesso a outros direitos sociais. Fundamental na garantia de dignidade humana. O trabalho digno é um direito humano fundamental a ser garantido a todas as trabalhadoras.

A Justiça, assim, enquanto sistema formado por diferentes instituições, Ministério Público, Poder Judiciário, Defensoria Pública, Advocacia, Fiscalização do Trabalho tem o papel histórico de construir novos horizontes para o Direito do Trabalho, que se conectem com a realidade das/os trabalhadoras/es e com os desafios que estão postos no sentido de assegurar trabalho digno. Esse é grande postulado do nosso tempo. É garantir que as trabalhadoras e os trabalhadores tenham a sua dignidade respeitada. E para isso precisam ter seus direitos garantidos.

Decolonizar o saber jurídico e tornar efetiva a legislação social, para que trabalhadores e trabalhadoras, sem distinção, tenham seus direitos assegurados é mais que essencial, é urgente, e também uma questão de reparação

àquelas categorias historicamente excluídas, como o são as trabalhadoras em serviços domésticos. Aplicar o Direito com justiça, analisando fatos e interpretando normas à luz dos princípios fundamentais nas relações de trabalho, não apenas se faz necessário, como marca o papel progressista e transformador que a Justiça do Trabalho precisa reescrever.

Nesse sentido, citamos decisão relevante, no âmbito de Ação Civil Pública, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, no caso trágico que levou a morte o menino Miguel, fato que chocou a sociedade brasileira, ao escancarar a condição de desproteção, subalternidade e fragilidade em que se encontram as trabalhadoras domésticas. Na decisão, o relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro aponta as discriminações estruturais de gênero e de raça no trabalho. Transcreve-se:

> **A C Ó R D Ã O**
>
> **I – (...) JULGAMENTO COM PERSPECTIVA DE GÊNERO, RAÇA E CLASSE E EM ATENÇÃO AOS OBJETIVOS DE UMA COALIZÃO GLOBAL PELA JUSTIÇA SOCIAL DA OIT (111ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2023). TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO EFETIVAMENTE DECENTE PARA TODAS E TODOS.**
>
> **(...)**
>
> **1) LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DANO MORAL COLETIVO. TUTELA INIBITÓRIA. DIMENSÕES DIFUSA E COLETIVA DO RACISMO E DA DISCRIMINAÇÃO RACIAL NO MUNDO DO TRABALHO. VALOR SOCIAL E JURÍDICO DO TRABALHO DOMÉSTICO REMUNERADO. CONDUTAS ANTIJURÍDICAS QUE REVELAM A PLASTICIDADE NO TEMPO-ESPAÇO DO DESRESPEITO À VIDA, À DIGNIDADE E À CIDADANIA JUSTRABALHISTA DAS TRABALHADORAS NEGRAS. INOBSERVÂNCIA DOS ARTS. 1º E 3º, *CAPUT*, DA LEI N. 9.029/1995; ART. 1º, ITEM 2, DA CONVENÇÃO INTERAMERICANA CONTRA O RACISMO, A DISCRIMINAÇÃO RACIAL E FORMAS CORRELATAS DE INTOLERÂNCIA (DECRETO N. 10.932/2022); ART. 1, ITENS 1 E 2 DA CONVENÇÃO N. 111, DA OIT.**
>
> (...) 3. Além do mais, o Colegiado regional aduziu que o caso concreto revela uma dinâmica de trabalho permeada por atos *"estruturalmente discriminatórios"*, e que *"gira em torno*

da cor da pele, do gênero e da situação socioeconômica" da categoria coletiva das trabalhadoras domésticas. A conclusão acima está ancorada em muitas outras premissas fáticas que revelam o padrão discriminatório com que as trabalhadoras domésticas eram tratadas. Esse padrão, consoante também reconhecido pelo Tribunal a quo, tem por escopo o racismo que estrutura o trabalho doméstico remunerado e que igualmente permeia as relações sociais brasileiras.

4. Nesse sentido, quaisquer condutas praticadas no ambiente laboral que revelem a prática de racismo, discriminação racial e/ou de gênero, classe, deficiência, idade — e todas as outras formas de opressão- devem ser tuteladas pelo Ministério Público do Trabalho. Trata-se, aqui, do direito a um ambiente de trabalho livre de racismo, discriminação ou qualquer outra opressão. Ora, é de interesse — e, mais, dever jurídico — de toda a sociedade a extirpação de condutas racistas, a partir das quais são reproduzidos padrões de comportamento que perpetuam a lógica esmagadoramente excludente do passado escravocrata do Brasil.

5. O racismo é conceituado por Lélia González como uma construção ideológica, cujo objetivo central é excluir, dizimar, tornar inoperantes as pessoas negras e *"enquanto discurso de exclusão que é, tem sido perpetuado e reinterpretado de acordo com os interesses dos que dele se beneficiam"*. É inegável que, para pequena parcela da população, são inúmeros os benefícios dessa pretensão excludente das pessoas negras do acesso a um trabalho decente, entre outros espaços que possibilitem o crescimento individual e coletivo das pessoas negras.

6. No caso concreto, os registros do acórdão regional revelam alguns dos benefícios auferidos pelos reclamados diante do racismo operante no mundo do trabalho. Dentre eles, a naturalização da fraude contratual perpetrada em face de mulheres negras que, no mundo jurídico, eram formalmente *"empregadas do Município de Tamandaré"* (trecho do acórdão regional recorrido – fl. 1213) — onde o primeiro reclamado exercia o cargo de Prefeito. No entanto, as provas analisadas pela corte de origem revelaram que a *"prestação de serviços domésticos por aquelas senhoras"*, mulheres negras, acontecia na residência dos agravantes (trecho do acórdão regional recorrido – fl. 1213).

(...)

8. Consoante registrado no acórdão regional recorrido, a principal razão dessa constatação está indissociavelmente relacionada ao racismo e, em decorrência dele, à existência de uma divisão racial do trabalho no mercado de trabalho brasileiro. Essa divisão possui extrema plasticidade no tempo-espaço e é sustentada por quem dela aufere benefícios, conduzindo a uma persistente lógica social de associação do passado escravocrata de negação de direitos às ora trabalhadoras domésticas.

9. A estrutura em que se sedimenta essa lógica racista é a mesma que usurpou da categoria das trabalhadoras domésticas o direito a usufruir da proteção trabalhista no bojo da Consolidação das Leis do Trabalho. De fato, em 1936, anos antes da promulgação da CLT, sob a liderança de Laudelina de Campos Melo, em articulação coletiva com outras mulheres, fundava-se a primeira organização de trabalhadoras domésticas do Brasil. Laudelina lutou ativamente em busca de direitos para a categoria, em uma época em que o ordenamento jurídico brasileiro mencionava o trabalho doméstico apenas para reproduzir outra violenta exclusão dessas trabalhadoras — ele estava previsto ora em leis sanitárias, ora em leis policiais. Era em face desse cenário social e jurídico que Laudelina buscava direitos trabalhistas para a categoria doméstica, sendo considerada como "o terror das patroas", em virtude de seu ativismo inigualável e por não ter arredado o pé da sala de visita do governo e políticas do Estado brasileiro, em busca de igualdade de direitos. A despeito de muita luta e articulação política naquele período anterior à CLT, as trabalhadoras domésticas foram excluídas da Consolidação das Leis do Trabalho. Anos depois, a história se repetiu. É o que se verifica da ausência de equiparação, para as trabalhadoras domésticas, dos direitos previstos para trabalhadores urbanos e rurais no texto do art. 7º da Constituição Federal: daqueles 34 direitos positivados, apenas 8 foram estendidos à categoria das domésticas. A redação original do parágrafo único do art. 7º, da Carta Magna representa incontestável conquista para a categoria doméstica. No entanto, no plano jurídico, em um contexto de avanço protetivo ao mercado de trabalho das mulheres (art. 7º, XX, da CF) e de estabilidade gestacional (art. 7º, XVIII, da CF), às trabalhadoras domésticas foram negados os direitos relativos à limitação da jornada de trabalho, à estabilidade provisória de emprego decorrente da gravidez, adicional de remuneração no exercício de atividades insalubres.

> 10. As interdições que impediram a aquisição de direitos pela categoria doméstica durante o período constituinte estiveram permeadas por uma visão escravagista e colonial acerca da categoria doméstica, majoritariamente composta por mulheres negras e pobres. Isto é, às trabalhadoras domésticas não foram concedidos todos os direitos assegurados aos demais trabalhadores porque, apesar da inequívoca progressão democrática advinda com a Constituição Cidadã, perpetuou-se a ideia de que aquelas trabalhadoras eram *"como se fossem da família"* - expressão que se tornou uma espécie de salvo conduto para a perpetuação da negação de direitos trabalhistas (RAMOS, Gabriela Pires, 2018).
>
> (...)
>
> 16. Embora o racismo continue operando um padrão para manter as pessoas negras à margem do sistema protetivo trabalhista, usufruir de um ambiente de trabalho livre de padrões estruturalmente racistas e discriminatórios é direito de todos os trabalhadores e de todas as trabalhadoras. No que concerne especificamente ao direito a um ambiente de trabalho livre de racismo e discriminação racial, é vasto o arcabouço legal do qual se extrai a inequívoca conclusão acerca de seu caráter metaindividual. Trata-se, aqui, dos direitos previstos nos arts. 1º e 3º, caput, da Lei n. 9.029/1995; art. 1º, item 2 da Convenção Interamericana Contra o Racismo, a Discriminação Racial e formas correlatas de intolerância (Decreto n. 10.932/2022); Art. 1, itens 1 e 2 da Convenção n. 111, da OIT.

Buscar uma transformação epistemológica, tanto na produção do saber jurídico quanto na aplicação do Direito, por meio do sistema de Justiça, passa por também questionar a sua composição majoritariamente branca, masculina, cisheteronormativa, economicamente privilegiada, que não traduz a realidade da diversidade e pluralidade da sociedade brasileira (v. Censos Étnico-Racial do CNJ e CNMP)[8]. Tal faz com que as visões do

(8) Levantamento recente realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (2021) aponta que a equidade racial na magistratura brasileira só será alcançada no ano de 2044, ou seja, daqui a um quarto de século. A pesquisa realizada pelo CNJ no ano 2021 "Pesquisa negros e negras no Poder Judiciário" apontou: Juízas titulares – 365 do total de 976 (37,5%) magistrados/as negras do total de 7916 magistrados brasileiros titulares no 1º Grau (4,6%); 3260 juízas mulheres (negras, brancas e amarelas) – 41% do total, negras são apenas 11,2% das mulheres; 4656 juízes homens – 59% do total. Quanto às magistradas negras (Figura 47), os maiores percentuais estão entre **juízas substitutas (16,3%)** e juízas titulares **(11,2%)**. Em que pese ao percentual de 12,8% de magistradas negras como juízas substitutas de segundo grau, representam somente **seis**

Judiciário sejam também monocromáticas e no mais das vezes distantes das realidades que são postas à análise e à aplicação da Justiça, notadamente quando se trata da população negra e outras interseccionalidades, quando pensamos na população LGBTQUIPA+, com deficiência, em situação de rua, entre outras situações de opressão que se entrecruzam.

Almeida (2008, p. 29-32) pontua que os conflitos raciais também são parte das instituições. Segundo o autor, as desigualdades raciais são presentes também porque as instituições são hegemonizadas por determinados grupos raciais que utilizam mecanismo institucional para impor seus interesses políticos econômicos. Assim, o poder é elemento central da relação racial. O racismo pode ter sua forma alterada pela ação ou omissão dos poderes institucionais, que podem modificar a atuação dos mecanismos discriminatórios. O racismo estrutural, por sua vez, é consequência da própria estrutura social, do modo "normal" com que se constituem as relações políticas, econômicas, jurídicas, familiares. Sua reprodução sistêmica está na organização política, econômica e jurídica. Se expressa como desigualdade política, econômica e jurídica.

Nesse sentido, são absolutamente relevantes as recentes iniciativas no âmbito do sistema de Justiça trabalhista voltadas ao debate sobre relações raciais no trabalho. A ausência desta reflexão ao longo de décadas pode ser atribuída à própria ausência de juristas negros nas estruturas das instituições. Há sensível avanço nos últimos quatro anos, ainda tímido, mas com importantes contribuições, a exemplo dos censos e comissões internas de promoção da diversidade, que buscam implementar políticas de inclusão racial, Poder Judiciário e Ministério Público trabalhistas; os Protocolos para Julgamento na perspectiva de Gênero (2022) e Racial (2024), além dos protocolos de Julgamento do TST (2024), com especificidades para os casos de trabalho infantil e escravo, para os quais também estabelece sejam consideradas questões de gênero e de raça como orientadoras do julgamento e da busca pela Justiça.

---

pessoas. Ainda que sejam 12,1% de mulheres desembargadoras negras, percentual maior que o de desembargadores negros (7,8%), o número absoluto é menor que no grupo masculino: são 45 desembargadoras e 93 desembargadores. **Dos quatro Tribunais Superiores, somente uma ministra tem registro de raça/cor negra; enquanto oito ministros são negros. Disponível em:** https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/rela-negros-negras-no-poder-judiciario-150921.pdf]. Censo étnico-racial do Ministério Público brasileiro (2023): https://www.cnmp.mp.br/portal/todas-as-noticias/16581-cnmp-divulga-perfil-etnico-racial-do-ministerio-publico-brasileiro.

Faz-se necessário também o aperfeiçoamento das políticas de ações afirmativas nas instituições do sistema de Justiça, notadamente da Justiça do Trabalho, que é a Justiça que atende as demandas das trabalhadoras e trabalhadores desse país, majoritariamente negros, a quem deve estar e manter suas portas abertas para escrever uma nova história de Justiça e de reconhecimento de direitos.

6. Conclusões

A história hegemônica do trabalho fundada na luta operária dos imigrantes no período industrial durante muito tempo dominou o discurso jurídico como história única nos espaços de formação de juristas e de produção do Direito do Trabalho. Sem considerar a história dos escravizados como lutas de trabalhadores, ou em outras palavras sem considerar a personagem de três séculos da nossa história produziu e reproduziu um vácuo em relação ao contingente de população trabalhadora negra predominante no Brasil no pós-abolição, notadamente das mulheres negras no trabalho doméstico.

Uma ressignificação da história do trabalho no Direito do Trabalho se faz necessária com vistas à compreensão das desigualdades raciais nas relações de trabalho, bem assim com vistas a refletir criticamente sobre a exclusão desta categoria profissional da proteção social trabalhista na sua origem, e que se reproduz até os nossos dias, pelo descumprimento da legislação trabalhista, pelo apagamento das lutas das mulheres negras por trabalho digno, dando continuidade às formas precarizadas de trabalho e de violências como o trabalho escravo doméstico contemporâneo.

Nesse contexto, estudos sobre relações raciais no Direito do Trabalho são imprescindíveis para a busca de uma Justiça efetivamente reparatória às violências e violações de direitos suportadas pelas mulheres negras, trabalhadoras domésticas na atualidade, ou resistentes às violações que se fizeram presentes às gerações anteriores atravessadas pela dominação colonial.

As trabalhadoras domésticas sempre estiveram presentes nas lutas por direitos, no cenário legislativo, jurídico e social, o que importa questionar por que foram originariamente excluídas da proteção social trabalhista e seguem sendo desrespeitadas em seus direitos como trabalhadoras. O não-reconhecimento de direitos às trabalhadoras domésticas, na origem da construção da legislação trabalhista, no Brasil, entra em contradição com os próprios postulados e princípios informadores do Direito do Trabalho, notadamente o

da proteção, justificando que se faça uma reconexão com os seus postulados, a partir dos marcadores de gênero e de raça, na atual produção científica e possibilidades de interpretação e aplicação do Direito.

Essa perspectiva de análise nos permite interpretar as dinâmicas atuais nas relações de trabalho acerca das desigualdades raciais e de gênero, num cenário que precariza principalmente o trabalho das mulheres negras. Romper o silenciamento sobre as questões raciais inseridas no trabalho e no Direito do Trabalho constitui caminho imprescindível para se alcançar igualdade material e uma Justiça reparatória.

Nesse desafio, insere-se o reconhecimento do protagonismo das mulheres negras na luta por direitos, que encoberto por uma narrativa hegemônica da história do trabalho no Direito do Trabalho, reforça a negação da condição de classe trabalhadora às trabalhadoras originárias do país. Uma transformação na cultura jurídica trabalhista, nesse viés, constitui questão não apenas de concretude dos direitos trabalhistas, mas também de memória e de reconhecimento da importância histórica de suas lutas para a própria construção do Direito. Importa, em última análise, reparação histórica pelo apagamento, violências e violações de direitos sofridas pelas trabalhadoras domésticas, como efeitos perversos da colonialidade, que continua no presente, a impedir a plena liberdade e trabalho digno para as mulheres negras.

Referências

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. *O perigo de uma história única.* Tradução: Júlia Romeu. 1a Ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

AKOTIRENE, Carla. *Interseccionalidade*. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

ALMEIDA, Silvio. *O que é racismo estrutural?* Belo Horizonte, MG: Letramento, 2018.

ALVES, Raissa Roussenq. *Entre o silêncio e a negação:* uma análise da CPI do trabalho escravo sob a ótica do trabalho "livre" da população negra. 2017. 152 f., il. Dissertação (Mestrado em Direito) Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Branqueamento e branquitude no Brasil. In: *Psicologia social do racismo* — estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil / Iray Carone, Maria Aparecida Silva Bento (Organizadoras) Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

CARNEIRO, Sueli. *Dispositivo de racialidade:* a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Ed. Zahar, 2023.

CHALHOUB, Sidney. *A Força da Escravidão:* ilegalidade e costume no Brasil oitocentista. São Paulo: Companhia das Letras, 351 p. 2012.

DIEESE. *Trabalho Doméstico.* Infográfico, 2022. https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html.

DOMINGUES, Petrônio. *A nova abolição*. São Paulo: Selo Negro, 2008.

DOMINGUES, Petrônio. *Uma história não contada:* negro, racismo e branqueamento em São Paulo no pós-abolição. São Paulo: Editora Senac, 2019.

FEDERICI, Silvia. *Revolución em Punto Cero.* Trabajo Doméstico, Reproducción y luchas feministas. Buenos Aires: Traficantes de Sueños, 2017.

FILLETI, Juliana de Paula; GORAYEB, Daniela Salomão; CARDOSO DE MELO, Maria Fernanda Godoy. Mulheres Negras no mercado de trabalho no 1º trimestre de 2021. In FACAMP**:** *Boletim NPEGen Mulheres Negras no Mercado de Trabalho.* Campinas: Editora FACAMP, vol. 02, n. 01, jun. 2021.

GONZALEZ, Lélia. Racismo e sexismo na cultura brasileira. In: RIOS, Flávia; LIMA, Márcia (Orgs.). *Por um feminismo afro-latino-americano:* ensaios, intervenções e diálogos. Rio de Janeiro: Zahar, 2020. p. 75-93.

HAHNER, J. E. *Emancipação do sexo feminino:* a luta pelos direitos da mulher no Brasil – 1850-1940. Florianópolis: Editora Mulheres, 2003.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação.* Episódios de racismo cotidiano. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Cobogó, 2019.

LARA, Silvia Hunold. Escravidão, cidadania e história do trabalho no Brasil. Projeto História. *Revista do Programa de Estudos Pós-Graduados de História.* ISSN 2176-2767, 1998.

MATTOS, Marcelo Badaró. *Escravizados e livres:* experiências comuns na formação da classe trabalhadora carioca. Rio de Janeiro: Bom Texto, 2008.

MATTOS, Marcelo Badaró. Trajetórias entre fronteiras: o fim da escravidão e o fazer-se da classe trabalhadora no Rio de Janeiro. *Revista Mundos do Trabalho, ANPUH*, vol.1, n.1, Florianópolis: 2009.

MOURA, Clóvis**.** *Brasil:* raízes do protesto negro. São Paulo: Global Ed., 1983.

MOURA, Clóvis**.** *Sociologia do negro brasileiro.* 1. ed. São Paulo: Perspectiva, 2019.

NASCIMENTO, Maria Beatriz. Beatriz Nascimento. *Quilombola e Intelectual:* possibilidade nos dias da destruição. Diáspora Africana: Editora Filhos da África, 2018.

NEGRO, Antonio Luigi; GOMES, Flávio. Além de senzalas e fábricas: uma história social do trabalho. *Tempo soc.*, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 217-240, jun. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702006000100012&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 15 abr. 2021. http://dx.doi.org/10.1590/S0103-20702006000100012.

PINTO, Elisabete Aparecida. *Etnicidade, gênero e educação:* a trajetória de vida de D. Laudelina de Campos Mello (1904-1991), Dissertação. UNICAMP, 1993.

PIRES, Thula. *Direitos humanos e Améfrica Ladina:* por uma crítica amefricana ao colonialismo jurídico. Latin American Studies Association, v. 50, n. 3, p. 69-74, 2019.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder, Eurocentrismo e América Latina. In: *A colonialidade do saber:* eurocentrismo e ciências sociais – perspectivas latinoamericanas. Buenos Aires, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciências Sociales, 2005.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidade do poder e classificação social. In: *Epistemologias do Sul*. Org. Boaventura Sousa Santos, Maria Paula Meneses (CES). Coimbra: Edições Almedina, 2009.

RAMOS, Gabriela Batista Pires. *Como se fosse da família:* o trabalho doméstico na assembleia nacional constituinte de 1987/1988. Programa de Pós-Graduação em Direito. UFBA. Salvador: 2018.

REIS, João José. Ganhadores: *A greve negra de 1857 na Bahia*. São Paulo: Companhia das Letras, 2019.

SANTOS, Elisiane dos. *Crianças invisíveis:* trabalho infantil nas ruas e racismo no Brasil. Veranópolis: Diálogo Freiriano, 2020.

SANTOS, Hélio. *Discriminação racial no Brasil.* Disponível em: https://esmec.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2008/10/discriminacao_racial_no_brasil.pdf, 2008.

SANTOS, Hélio. *A busca de um caminho para o Brasil* — a trilha do círculo vicioso. São Paulo: Senac. 2001.

SINHORETTO, Jacqueline (Org.). *Policiamento ostensivo e relações raciais:* estudo comparado sobre formas contemporâneas de controle do crime. Rio de Janeiro: Autografia, 2021 [Sociologia da violência e relações raciais no Brasil; Violência, raça e racismo na bibliografia recente – p. 29-51].

SOUZA, Flávia Fernandes de. Criados ou empregados? Sobre o trabalho doméstico na cidade do Rio de Janeiro no antes e no depois da abolição da escravidão. *XVII Simpósio Nacional de História,* Natal, RN, 22-26 jul. 2013.

Governança Corporativa, *Compliance*, *Due Diligence* e o Direito Antidiscriminatório Trabalhista

Isabella Filgueiras Gomes

Resumo: O presente artigo analisa a possibilidade de utilização da governança corporativa, de programas de *compliance* e de mecanismos de *due diligence* contra situações de discriminação no trabalho. Inicialmente, será abordado o intenso debate no Direito Empresarial acerca do propósito e responsabilidade social da empresa, o qual possui relevância na determinação da força normativa de instrumentos versando sobre empresas e direitos humanos, incluindo-se o combate às discriminações. Na sequência, exploram-se os conceitos de governança corporativa, *compliance* e *due diligence*, bem como sua interligação e importância na observância dos direitos humanos. Serão, em seguida, analisados os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, enquanto marco relevante na disciplina internacional da temática de empresas e direitos humanos, com caráter de voluntariedade ou *soft law*. Segue-se um exame de tendências atuais e perspectivas de adoção de um tratado internacional sobre empresas e direitos humanos, o qual poderia conferir natureza vinculante ou de *hard law* à matéria. Posteriormente, serão analisados alguns dos principais instrumentos jurídicos, no plano internacional e na esfera nacional, acerca da temática da discriminação no trabalho. Em conclusão, formulam-se algumas reflexões acerca do potencial papel antidiscriminatório da governança corporativa, do *compliance* e do *due diligence* empresarial.

Palavras-chave: Governança corporativa; *Compliance*; *Due diligence*; Discriminação.

Abstract: This article analyzes the possibility of using corporate governance, compliance programs and due diligence mechanisms against discrimination in the workplace. It begins by addressing the intense debate in business law about the purpose and social responsibility of the corporation, which is relevant in determining the normative force of instruments dealing with corporations and human rights, including the fight against discrimination. Next, the concepts of corporate governance, compliance and due diligence are explored, as well as their interrelationship and relevance to the respect for human rights. The UN Guiding Principles on Business and Human Rights are then analyzed as a relevant milestone in the international discipline of business and human rights with a voluntary or soft law character. It then examines current trends and prospects for the adoption of an international treaty on business and human rights, which could turn out to be binding or hard law. Some of the main international and national legal instruments on discrimination in the workplace are then analyzed. Lastly, some reflections are made on the potential anti-discrimination role of corporate governance, compliance and corporate due diligence.

Keywords: Corporate governance; Compliance; Due diligence; Discrimination.

1. Introdução

Trabalho e independência econômica, na contemporaneidade, traduzem elementos essenciais na busca humana pela transcendência. No modelo capitalista de produção, afinal, possibilitam às pessoas a concretização de objetivos de vida, o acesso a bens necessários a uma existência digna, a

afirmação de seu próprio valor e identidade. Em uma sociedade que se pretende justa, democrática e solidária, portanto, é preciso reconhecer que as oportunidades fornecidas pelo trabalho devem ser progressivamente equalizadas, de modo a eliminar discriminações que marginalizam grupos sociais.

A instituição da empresa, nesse contexto, desponta como agente dotado de grande poder, ao delinear os postos de trabalho, definir seus ocupantes, as características e condições laborais, os critérios de ascensão profissional e de dispensas de trabalhadores. Ao desempenhar o papel de ligar os indivíduos ao trabalho e inseri-los no mercado laboral, possui a corporação potencial de reproduzir padrões sociais discriminatórios ou, ao revés, contribuir para transformações sociais almejadas em termos de justiça social e progresso civilizatório.

Embora clara a possibilidade de colaboração de uma adequada gestão empresarial para o combate às discriminações no trabalho, no entanto, são pouco numerosos os estudos sobre a empresa no contexto dos direitos humanos, e ainda mais ínfimas análises que, interligando Direito Empresarial, Direito Internacional, Direito Constitucional e Direito do Trabalho, abordem a possibilidade de utilização da governança corporativa, de programas de *compliance* e de mecanismos de *due diligence* contra situações discriminatórias na esfera laboral. É o que se pretende fazer, no presente artigo.

2. Propósito Empresarial, Responsabilidade Social da Empresa e as Discriminações

A empresa pode ser compreendida, em sentido econômico e comercial, como "organização de capital e trabalho com a finalidade da produção ou circulação de bens ou prestação de serviços",(1) possuindo necessariamente o propósito de lucro.(2) Trata-se de instituto essencial ao sistema capitalista de produção, o qual, compreendido enquanto "exigência de acumulação ilimitada por meios formalmente pacíficos",(3) revela-se amoral, porém não prescinde de impressionante capacidade de adaptação ao arcabouço ideológico composto pelas crenças e valores sociais de uma época.

(1) MARTINS, Fran. *Curso de Direito Comercial* — empresa, empresários e sociedades. v. 1. 42. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019. p. 10.

(2) *Ibidem*, p. 11.

(3) BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O Novo Espírito do Capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009. p. 35.

A empresa, portanto, é uma instituição forjada em torno do objetivo de geração de lucros e do propósito de acumulação ínsito ao sistema produtivo capitalista, inquestionavelmente. Por outro lado, valores socioculturais que inspiram um determinado modelo de sociedade e justiça indicam também a existência de finalidades outras atribuídas à figura da corporação, as quais lhe confiram, inclusive, legitimidade social. O capitalismo, afinal, não apenas adapta seus modos de produzir e trabalhar(4) às crises econômicas e inovações fáticas, como também neutraliza, ao incorporar linguagens e demandas sociais de liberdade, democracia, autonomia, igualdade, diversidade e independência, críticas e picos de ceticismo social que lhe ameacem a sustentação ideológica.

No âmbito do Direito Empresarial, a esse respeito, um debate sobre a responsabilidade social das empresas ganha corpo na segunda metade do século XX, opondo dois modelos de responsabilidade gerencial corporativa, tendo em vista o propósito empresarial e os titulares dos interesses a serem tutelados pelos administradores de uma corporação: o *shareholder model*, defendido por Milton Friedman em 1970, e o *stakeholder model*, sustentado em oposição por Edward Freeman, na década de 1980.(5)

Milton Friedman, em artigo intitulado *"The Social Responsibility Of Business Is to Increase Its Profits"*,(6) publicado em 1970 na New York Times Magazine, sustentou que a única responsabilidade da empresa seria "usar seus recursos e se engajar em atividades destinadas a aumentar seus lucros, desde que permaneça dentro das regras do jogo, ou seja, envolvendo-se em concorrência ampla e livre e sem fraudes e enganos".(7) O autor associa a atribuição de outros objetivos sociais à empresa a uma expressão de doutrina socialista e contrária aos valores da liberdade, conforme se infere de seus dizeres:

> QUANDO ouço empresários falarem com eloquência sobre as "responsabilidades sociais dos negócios em um sistema

(4) VIANA, Márcio Túlio. A Proteção Social do Trabalhador no Mundo Globalizado: O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, v. 63, 1999, p. 885-896.

(5) FLEISCHER, Holger. Corporate Purpose: A Management Concept and its Implications for Company Law (January 21, 2021). European Corporate Governance Institute. *Law Working Paper* n. 561/2021. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3770656. Acesso em: 2 nov. 2024, p. 165-166.

(6) FRIEDMAN, Milton. *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. Disponível em: https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html. Acesso em: 25 nov. 2024.

(7) *Idem*. Tradução livre.

> de livre-iniciativa", lembro-me da maravilhosa frase sobre o francês que descobriu aos 70 anos que havia falado em prosa a vida toda. Os empresários acreditam estar defendendo a livre-iniciativa, quando afirmam que o negócio não se preocupa "apenas" com o lucro, mas também com a promoção de fins "sociais" desejáveis; que as empresas têm uma "consciência social" e levam a sério suas responsabilidades de fornecer emprego, eliminar a discriminação, evitar a poluição e qualquer outra palavra de ordem da safra contemporânea de reformadores. Na verdade, eles estão — ou estariam se eles ou qualquer outra pessoa os levassem a sério — pregando o socialismo puro e não adulterado. Os empresários que falam dessa maneira são marionetes involuntárias das forças intelectuais que vêm minando a base de uma sociedade livre (...).(8)

Adotando visão destoante, Edward Freeman, na obra clássica *"Strategic Management: a Stakeholder Aproach"*,(9) publicada originalmente em 1984, sustenta uma nova forma de gestão corporativa enfatizando não apenas os interesses dos acionistas e o propósito de lucro, mas as relações com os *stakeholders*, ou seja, "todos aqueles grupos e indivíduos que podem afetar ou são afetados pela realização do propósito organizacional",(10) a exemplo dos próprios acionistas, de trabalhadores, consumidores, fornecedores e credores. Freeman ressalta a necessidade da adoção de referida perspectiva, justamente, em razão da contextualização social das empresas:

> (...) Durante os últimos anos, o ambiente externo da maioria das empresas passou por dois tipos de mudança. A primeira é a mudança dentro da estrutura empresarial tradicional de conversão de matérias-primas em produtos a serem vendidos aos clientes, para proporcionar retorno aos acionistas e empregos aos funcionários. A segunda é a mudança externa a esse quadro na forma do surgimento de grupos de consumidores, ambientalistas e outros grupos ativistas; um aumento no escopo do governo; um mercado global e a

(8) *Idem*. Tradução livre.

(9) FREEMAN, Edward. *Strategic Management:* a stakeholder aproach. Cambridge: Cambridge University Press, 2010.

(10) *Ibidem*, p. 25. Tradução livre.

> força resultante de concorrentes estrangeiros; uma mídia cada vez mais hostil e um declínio geral no nível de confiança que os membros de nossa sociedade depositam na corporação empresarial e em seus administradores. Nossa estrutura de interpretação de eventos externos precisa ser revisada para dar conta das mudanças ocorridas e para que os gestores possam começar a responder de forma mais efetiva às demandas que essas mudanças provocaram. O conceito de "stakeholder" tem sido apresentado como uma forma de revisar os mapas conceituais dos gestores. Com base em pesquisas em planejamento estratégico, teoria de sistemas, responsabilidade social corporativa e teoria organizacional, o desenvolvimento desse conceito pode servir como uma força integradora para reunir e interpretar uma ampla base de pesquisa. O fato de que os ambientes das organizações podem ser interpretados em termos de stakeholders implica que o conceito pode servir como um guarda-chuva para o desenvolvimento de uma abordagem de gestão estratégica.(11)

As perspectivas dissonantes ecoam em debates acalorados no campo acadêmico, na esfera jurídica e na prática gerencial corporativa em diversos países — observando-se uma forte presença do *shareholder model* nos Estados Unidos e uma recrudescência do *stakeholder model* na Europa.

Assim é que, de um lado, há quem chegue a defender, como os autores americanos Henry Hansmann e Reinier Kraakman, o fim da história do Direito Empresarial, por uma suposta conclusão lógica da prevalência do *shareholder model* e da consideração exclusiva pelos administradores dos interesses dos acionistas, uma vez alegadamente fracassados e provados ineficazes os modelos historicamente experienciados no passado, de orientação gerencial (décadas de 1930 a 1960 nos Estados Unidos), trabalhista (cogestão na Alemanha fortalecida na década de 1970), estatal (Japão e França do pós-guerra até a década de 1980) e dos *stakeholders* (modelo contemporaneamente defendido em oposição ao *shareholder model*).(12)

---

(11) FREEMAN, Edward. *Strategic Management:* a stakeholder aproach. Cambridge: Cambridge University Press, 2010. p. 246-247. Tradução livre.

(12) HANSMANN, Henry; KRAAKMAN, Reinier. *The End of History for Corporate Law* (Jan. 2000). Disponível em: https://ssrn.com/abstract=204528 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.204528. Acesso em: 02 set. 2024.

Por outro lado, outros autores, como a portuguesa Gabriela Figueiredo Dias, sustentam que a relevância e a consideração de outros grupos de interesses para além dos acionistas, no conceito de interesse social, incluem-se "numa tendência mais ampla de sustentabilidade de longo prazo e de orientação do negócio e das formas de organização empresarial para a concretização de um propósito",(13) constituindo "os principais impulsionadores de uma profunda transformação já em curso no direito societário".(14)

A perspectiva adotada pelos defensores do *shareholder model* parece insuficiente para o compromisso com uma concepção ética da empresa, por desassociar a corporação da realidade histórica e do contexto social que lhe correspondem. Ignoram os apoiadores do mencionado modelo, ainda, que a consideração de interesses de grupos sociais diversos, afetados pela imponente figura da corporação, é condição estratégica de adaptabilidade inerente ao próprio sistema capitalista. Esclarecem Luc Boltanski e Ève Chiapello:

> A questão das justificações morais do capitalismo não é pertinente historicamente apenas para esclarecer suas origens ou, em nossos dias, para compreender melhor as modalidades de conversão ao capitalismo por parte dos povos da periferia (países em desenvolvimento e ex-países socialistas). Ela é também de extrema importância nos países ocidentais como a França, cuja população se encontra integrada, em grau nunca igualado no passado, ao cosmos capitalista. (...) Participando da reprodução da ordem social, elas têm como efeito permitir que as pessoas não achem insuportável o seu universo cotidiano, o que constitui uma das condições para que um mundo seja duradouro. Se o capitalismo não só sobreviveu — contrariando os prognósticos que regularmente anunciaram sua derrocada —, como também não parou de ampliar o seu império, foi porque pôde apoiar-se em certo número de representações — capazes de guiar a ação — e de justificações compartilhadas, que o apresentam como ordem aceitável e até desejável, a única possível, ou a melhor das ordens possíveis.

(13) DIAS, Gabriela Figueiredo. Sustentabilidade, Grupos de Interesses e Propósito Empresarial: um novo paradigma para a empresa e o mercado de capitais. In*: Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários sobre os 20 anos do Código dos Valores Mobiliários / CMVM*. Coimbra: Almedina, 2021. p. 731-742.

(14) *Idem*.

> Essas justificações devem basear-se em argumentos suficientemente robustos para serem aceitos como pacíficos por um número bastante grande de pessoas, de tal modo que seja possível conter ou superar o desespero ou o niilismo que a ordem capitalista também não para de inspirar, não só aos que são por ela oprimidos, mas também, às vezes, aos que têm a incumbência de mantê-la e de transmitir seus valores por meio da educação.
>
> O espírito do capitalismo é justamente o conjunto de crenças associadas à ordem capitalista que contribuem para justificar e sustentar essa ordem, legitimando os modos de ação e as disposições coerentes com ela.(15)

Assim, ao contrário do que sustenta Friedman, expoente do *shareholder model*, a consideração de questões sociais pelo sistema capitalista de produção, e consequentemente pelas empresas, não conduz em direção a sistemas socialistas ou coletivistas. Ao contrário, concessões estratégicas aos diversos segmentos sociais, para além do mero interesse lucrativo dos detentores dos meios de produção, foram justamente fatores decisivos para a consagração histórica e hegemonia do próprio capitalismo, ao invés de alternativas outrora apresentadas.

Em relação ao grupo dos empregados, por exemplo, basta perceber que, historicamente, o surgimento e consolidação do Direito do Trabalho prestou-se a limitar e condicionar a exploração humana, ao mesmo tempo em que, por outro lado, contribuiu para a legitimação e alcance de hegemonia do sistema produtivo capitalista. Esse ramo jurídico, encontrando raízes histórico-materiais desde a Idade Moderna e a Revolução Industrial do século XVIII, configura ao fim um produto cultural do século XIX.(16) E, solidamente concebido como protetivo, irrenunciável e irreversível nos "anos dourados" do capitalismo do pós-Segunda Guerra à década de 1970, passou a qualificar-se nos últimos decênios como negociável, renunciável e flexível, acompanhando contextos econômicos e o próprio desequilíbrio histórico cíclico de forças entre capital e trabalho.(17)

---

(15) BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O Novo Espírito do Capitalismo*. *Op. cit.*, p. 41-42.

(16) DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 98-99.

(17) VIANA, Márcio Túlio. Direito do Trabalho e Flexibilização. In: Alice Monteiro de Barros (Coord.). *Curso de Direito do Trabalho:* estudos em Memória de Célio Goyatá. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 132-155.

Se o contexto histórico viabilizou, em diferentes níveis ao longo do tempo e do espaço, fosse o Direito do Trabalho permeado por preocupações de ordem econômica em favor de empregadores, não obstante voltado à finalidade precípua de proteção ao trabalhador hipossuficiente no contexto da relação de emprego, também a História determinará os níveis de acolhida de valores de proteção trabalhista, ambiental e social no coração do Direito Corporativo. Mais do que isso: os valores encampados por uma determinada sociedade, inclusive consolidados pelos sistemas constitucionais dos diversos países e pelo Direito Internacional, determinarão ao final os propósitos empresariais de uma era, como os fins de qualquer instituição e dos próprios ramos jurídicos.

Parece ilógico, na verdade, concluir que a variação de modelos de gestão corporativa ou de teorias sobre a responsabilidade social da empresa corresponda a uma evolução fundada em pura análise racional econômica, a qual teria culminado em um modelo tomado em conclusão lógica por mais eficiente. A marcha histórica é caracterizada por transformações que envolvem arranjos sociais, econômicos, territoriais e valorativos diversos, não se podendo, sem arbítrio, decretar o fim da História em campo algum.

Também em termos de liberdade, valor tão caro à sociedade contemporânea, não se pode dizer privilegiada a vertente do *shareholder model*, porquanto a concepção de liberdade preconizada por Friedman apresenta-se demasiadamente limitada. Ao tratar da temática do combate às discriminações, por exemplo — inserida na seara dos direitos humanos e, portanto, vinculada ao debate mais amplo da responsabilidade social das empresas —, Tarunabh Khaitan, em sua obra "A Theory of Discrimination Law",(18) aponta como fundamentos doutrinariamente defendidos de normas antidiscriminatórias não apenas os valores de igualdade e dignidade, como também e principalmente a ideia de liberdade, tomada em sentido menos restrito, no entanto, que a liberdade negativa pura de Friedman. É que, conforme esclarece, a garantia de alguns bens básicos aos indivíduos é pressuposto de uma efetiva liberdade e de condições de busca de uma boa vida:

> Os bens básicos necessários ao bem-estar asseguram certas liberdades a todas as pessoas e, portanto, tornam possível uma vida boa. Pode-se, é claro, deixar de viver uma boa vida apesar de ter acesso seguro a todos eles. Acesso seguro

(18) KHAITAN, Tarunabh. *A Theory of Discrimination Law*. Oxford: Oxford University Press, 2015.

> significa que não apenas um indivíduo deve ter acesso a esses bens, mas também deve estar livre de um medo razoável de perder o acesso a qualquer um desses bens. Os três primeiros bens são externos ao indivíduo: (a) um conjunto de bens que satisfaçam adequadamente às necessidades biológicas de uma pessoa; (b) liberdade negativa, ou seja, liberdade de interferência injustificada de outros em sua pessoa, projetos, posses, relacionamentos e assuntos; e (c) uma gama adequada de oportunidades valiosas para escolher. O último bem básico remanescente é interno à pessoa, embora possa ser influenciado por fatores externos: (d) um nível adequado de autorrespeito.
>
> (...) Em outras palavras, nosso interesse-liberdade é relativo, pois três dos quatro bens básicos que constituem esse interesse têm uma conexão essencial com o que os outros desfrutam. A liberdade negativa garantida não pode ser desfrutada se houver desequilíbrios de poder particularmente marcantes entre diferentes grupos sociais.(19)

O debate central acerca dos modelos de responsabilidade social da empresa influenciará a discussão acerca da voluntariedade ou compulsoriedade de diretrizes concernentes à gestão corporativa e responsabilidade dos administradores por questões relacionadas a direitos humanos, discriminação, sustentabilidade, corrupção, meio ambiente e outras pautas sociais de relevo. Trata-se não de mera questão de lógica, portanto, mas de escolha valorativa, jurídica, social e política a ser efetivada, no plano internacional e nas esferas nacionais, quanto ao nível de comprometimento a ser dispensado a tais temáticas no seio das corporações. Considerando-se que o sistema capitalista incorpora as linguagens, crenças e valores dos tempos históricos desde o seu surgimento, trata-se de opção entre favorecer uma efetiva concretização de tais padrões valorativos enunciados ou, ao contrário, de permitir que se tornem, com maior probabilidade, simples material de retórica demagógica.

O *stakeholder model*, nesse contexto, desponta como o modelo de responsabilidade social da empresa mais condizente com a subordinação da ordem econômica aos preceitos da justiça social. Presta-se a engajar a

(19) KHAITAN, Tarunabh. *A Theory of Discrimination Law*. Oxford: Oxford University Press, 2015. p. 95-96 e 113-114. Tradução livre.

empresa, de forma efetiva e firme, na concretização de pautas sociais relevantes e no respeito aos direitos humanos e direitos fundamentais, incluindo o combate às discriminações.

Muitas vezes coincidindo com os direitos humanos reconhecidos no plano internacional, os direitos fundamentais consagrados pelos diversos sistemas constitucionais, e os de conteúdo antidiscriminatório em particular, vinculam em primeiro lugar a ação dos agentes estatais, porém possuem também uma dimensão horizontal, vinculando as ações de agentes privados.(20) Normas específicas e infraconstitucionais de direito antidiscriminatório, ademais, tendem a ser direcionadas não apenas ao Estado, mas a empresas e a setores de saúde, provisão de bens e serviços, educação etc., uma vez que tais campos "são quase públicos, na medida em que excluem áreas profundamente pessoais dos relacionamentos humanos — como amizades e relacionamentos românticos".(21)

Discriminar é palavra que guarda, em primeiro lugar, um sentido neutro de separar as coisas com base num juízo, positivo ou negativo, significando separar, especificar, estremar, estabelecer diferença. Por outro lado, o termo possui também uma conotação negativa, no sentido de tratar desigualmente os iguais ou igualmente os desiguais; criar, favorecer ou perpetuar situação injusta a indivíduo ou grupo; dar tratamento diferente e menos favorável a determinadas pessoas em razão de determinadas características; negar à pessoa "tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação por ela vivenciada".(22)

Em seu sentido negativo, a discriminação tem em seu combate uma das mais importantes áreas de progresso do direito característico das sociedades ocidentais modernas. Objetivam as normas antidiscriminatórias a promoção da igualdade entre indivíduos e grupos sociais, a promoção da inclusão social e a proteção da ação autônoma dos indivíduos, que lhes permita buscar seus interesses particulares e concepções do que seja uma boa vida.(23)

---

(20) MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020. p. 667.

(21) KHAITAN, Tarunabh. *A Theory of Discrimination Law*. *Op. cit.*, p. 65. Tradução livre.

(22) DELGADO, Mauricio Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 108.

(23) KHAITAN, Tarunabh. *A Theory of Discrimination Law*. *Op. cit.*, p. 58-61.

Dado o seu potencial de libertação, a empresa pode ser não apenas palco de injustiças, mas também campo estratégico para o combate à discriminação. Trata-se de matéria afeta aos direitos humanos, de modo que sua promoção na esfera empresarial dependerá da disciplina e forma de abordagem da relação entre empresas e direitos humanos (*business and human rights*). A temática inspira debates internacionalmente, inclusive quanto à conveniência de se conferir caráter vinculante a diretrizes relativas à responsabilidade social das corporações e responsabilização dos administradores por questões de direitos humanos.

3. Governança Corporativa, *Compliance* e *Due Diligence*

Em termos de promoção de direitos humanos e combate às discriminações pelas empresas, são relevantes e intimamente relacionados os conceitos de governança corporativa, *compliance* e *due diligence*, utilizados na literatura jurídica nacional e estrangeira.

A governança corporativa refere-se aos processos pelos quais a administração empresarial utiliza os recursos econômicos e humanos para alcançar a maximização dos lucros, de forma a atender às expectativas dos investidores e das demais pessoas impactadas pela gestão. Verifica-se, portanto, a importância da noção de *stakeholders*, agentes internos ou externos à corporação e por esta beneficiados ou afetados. Por meio dos referidos processos de governança corporativa, princípios básicos convertem-se em meios efetivos de operação das empresas, tomando forma de orientações a serem incorporadas à cultura empresarial.(24) Conforme o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa — IBGC:

> Governança corporativa é um sistema formado por princípios, regras, estruturas e processos pelo qual as organizações são dirigidas e monitoradas, com vistas à geração de valor sustentável para a organização, para seus sócios e para a sociedade em geral. Esse sistema baliza a atuação dos agentes de governança e demais indivíduos de uma organização na busca pelo equilíbrio entre os interesses de todas as partes, contribuindo positivamente para a sociedade e para o meio ambiente.(25)

(24) MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. *Op. cit.*, p. 676-680.

(25) INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. *Governança Corporativa*. Disponível em: https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa. Acesso em: 25 nov. 2024.

A consolidação da governança corporativa está conectada, por sua vez, ao surgimento do *compliance* como elemento importante dos processos relacionados à tomada de decisões pelas empresas.(26) Do inglês, o termo *compliance* tem a definição de "estar de acordo com", no sentido de estar de acordo com a lei e os princípios éticos.(27) Possuir *compliance*, portanto, significa "estar em conformidade com a legislação do Estado e com as demais normas de conduta que possam ser aplicáveis às pessoas de determinada organização, até mesmo as de caráter moral ou comportamental"(28).

No Brasil, a mesma concepção é incorporada pela Lei Anticorrupção sob o vocábulo "integridade", palavra que carrega a ideia de honestidade e retidão. A Lei n. 12.846/2013, assim, dispõe no art. 7º, inciso VIII, que será levada em consideração na aplicação das sanções "a existência de mecanismos e procedimentos internos de integridade, auditoria e incentivo à denúncia de irregularidades e a aplicação efetiva de códigos de ética e de conduta no âmbito da pessoa jurídica".

Não obstante, inclusive por conta da normatização específica, o *compliance* costume ser associado à matéria criminal e ao combate à corrupção, pode possuir diversos objetos de interesse para aplicação, falando-se então em *compliance* trabalhista, ambiental, criminal, dentre outros.(29) Ampliado o campo de aplicação, o *compliance* passa a ser mecanismo para que princípios e normas jurídicas ou mesmo morais sejam efetivamente observados, evitando-se danos de qualquer ordem a quem quer que seja, com preservação da imagem e reputação corporativa, inclusive em âmbito internacional.(30)

O sistema de *compliance* materializa-se mediante um programa específico a ser implementado pela empresa, o qual deve contemplar os seguintes elementos: código de conduta, políticas e procedimentos; estrutura; treinamento e comunicação; monitoramento e auditoria; canal de denúncias e

---

(26) MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. *Op. cit*., p. 687.

(27) OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de. *A Integridade como princípio conformador da ética empresarial e da governança corporativa*. *Op. cit.*, p. 27.

(28) ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de. O Compliance e o Direito do Trabalho: como um programa de compliance pode auxiliar na área trabalhista e quais os principais desafios a serem enfrentados? In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de (Coord.). *Compliance e Integridade:* aspectos práticos e teóricos. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017. p. 142.

(29) OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de. *A integridade como princípio conformador da ética empresarial e da governança corporativa*. *Op. cit.*, p. 25.

(30) ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de. *O Compliance e o Direito do Trabalho:* como um programa de compliance pode auxiliar na área trabalhista e quais os principais desafios a serem enfrentados? *Op. cit.*, p. 140.

infrações; reforço constante; e aplicação de disciplina (resposta).(31) Trata-se de programa que necessita de verdadeira incorporação à cultura empresarial para seu sucesso, contando com apoio e iniciativa da alta administração, avaliação de risco para correta estruturação, boa elaboração de código e políticas, treinamentos regulares, disponibilização e manejo de um confiável canal de denúncias e comitê de *compliance* atuante.(32)

Por fim, a noção de *due diligence* (devida diligência ou diligência prévia) está relacionada justamente, em sentido estrito, ao procedimento de auditoria ou monitoramento. Há contextos, no entanto, em que o termo é utilizado com sentido dúplice, reportando-se tanto à concepção tradicional de auditoria e mapeamento de riscos quanto a uma ideia mais ampla e aparentemente coincidente com a de *compliance.*

Governança corporativa, *compliance* e *due diligence*, portanto, são conceitos importantes em termos de uma gestão empresarial comprometida com direitos humanos, direitos fundamentais, normas jurídicas internacionais e nacionais e princípios éticos e morais em diversas searas, incluindo-se a esfera trabalhista e o direito antidiscriminatório.

Considerando-se a associação do *compliance* à conformidade com as normas e princípios especificamente implicados, embora não apenas, impõe-se a análise, em matéria de combate às discriminações no trabalho, de algumas das principais normas atinentes à matéria, nos planos internacional e nacional. Antes, porém, de modo a aprofundar a querela associada à efetividade de tais ferramentas e das próprias normatizações atinentes às empresas e direitos humanos, convém examinar os chamados Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos e a perspectiva de um possível tratado internacional de empresas e direitos humanos, que representam perspectivas de voluntariedade ou compulsoriedade normativa, respectivamente, em relação à temática.

4. Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos

Os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos elaborados pelo Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas,

(31) LAMOUNIER, Najla Ribeiro Nazar. *Compliance* na prática: seus elementos e desafios. In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de (Coord.). Compliance *e Integridade: aspectos práticos e teóricos*. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017. p. 275-276.

(32) *Ibidem*, p. 284.

John Ruggie, foram aprovados em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU). Trata-se de documento que elenca, em matéria de empresas e direitos humanos, 31 princípios elaborados para implementação dos três pilares apresentados por Ruggie em 2008: proteger, respeitar e reparar(33). Assim podem ser explicitados os referidos pilares:

> A. Obrigações assumidas pelos Estados de respeitar, proteger e implementar os direitos humanos e liberdades fundamentais;
>
> B. O papel das empresas como órgãos especializados da sociedade que desempenham funções especializadas e que devem cumprir todas as leis aplicáveis e respeitar os direitos humanos;
>
> C. A necessidade de que os direitos e obrigações sejam providos de recursos adequados e eficazes, em caso de descumprimento.(34)

Elaborados a partir de normas de direitos humanos já existentes, os Princípios marcam um momento histórico na consolidação de diretrizes referentes à conduta das empresas quanto aos direitos humanos.(35) Divide-se o documento em princípios referentes ao dever do Estado de proteger os direitos humanos, princípios de responsabilidade das empresas de respeitar direitos humanos e princípios de acesso a mecanismos de reparação.

Os princípios referentes ao dever do Estado de proteção aos direitos humanos abrangem princípios fundamentais e outros operacionais, pertinentes a funções normativas e de orientação política do Estado de caráter geral, nexo entre o Estado e as empresas, fomento ao respeito aos direitos humanos pelas empresas em regiões afetadas por conflitos e garantia da coerência política.

No que se refere à gestão empresarial, destaca-se o dever dos Estados de proteger os direitos humanos de violações por parte de empresas por meio de legislação voltada a prevenir, investigar, punir e reparar o desrespeito a tais direitos. Da mesma forma, merece realce a obrigação estatal de

---

(33) CONECTAS. *Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos:* implementação dos parâmetros da ONU para "Proteger, Respeitar e Reparar". Disponível em: https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/#wpcf7-f18339-o1. Acesso em: 25 nov. 2025, p. 02.

(34) *Ibidem*, p. 03.

(35) *Ibidem*, p. 02.

fazer cumprir as leis que tenham por objeto ou por efeito fazer as empresas respeitarem os direitos humanos, bem como avaliar periodicamente se tais leis se mostram adequadas e corrigir lacunas.

Outro aspecto importante, no que se refere à temática da governança corporativa, *compliance* e *due diligence*, é a abordagem expressa do dever estatal de adotar medidas adicionais de proteção contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que recebam significativos apoios e serviços de organismos estatais, exigindo, se for o caso, auditorias (*due diligence*) em matéria de direitos humanos. Demonstra-se, no particular, a importância da *due diligence*, tomada no sentido de auditoria ou monitoramento, enquanto procedimento capaz de mapear riscos em se tratando de direitos humanos, viabilizando a adoção de medidas voltadas à garantia desses direitos.

Os princípios referentes à responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, por sua vez, abrangem alguns princípios fundamentais e outros operacionais, referentes a compromisso político, auditoria (*due diligence*) em direitos humanos, reparação e questões de contexto. Destacam-se os seguintes:

> A. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS
>
> PRINCÍPIO 11
>
> As empresas devem respeitar os direitos humanos. Isso significa que devem se abster de infringir os direitos humanos de terceiros e enfrentar os impactos negativos sobre os direitos humanos nos quais tenham algum envolvimento.
>
> (...) PRINCÍPIO 12
>
> A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos – que incluem, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.
>
> (...) PRINCÍPIO 13
>
> A responsabilidade de respeitar os direitos humanos exige que as empresas:
>
> A. Evitem que suas próprias atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, bem como enfrentem essas consequências quando vierem a ocorrer;

B. Busquem prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los.

(...) PRINCÍPIO 15

Para cumprir com sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos, as empresas devem contar com políticas e procedimentos apropriados em função de seu tamanho e circunstâncias, a saber:

A. Um compromisso político de assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos;

B. Um processo de auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos;

C. Processos que permitam reparar todas as consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar.

(...) B. PRINCÍPIOS OPERACIONAIS

(...) AUDITORIA (DUE DILIGENCE) EM DIREITOS HUMANOS

PRINCÍPIO 17

A fim de identificar, prevenir, mitigar e reparar os impactos negativos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem realizar auditorias (due diligence) em matéria de direitos humanos. Esse processo deve incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os direitos humanos, a integração das conclusões e sua atuação a esse respeito; o acompanhamento das respostas e a comunicação de como as consequências negativas são enfrentadas.

(...) PRINCÍPIO 18

A fim de aferir os riscos em matéria de direitos humanos, as empresas devem identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os direitos humanos em que possam ser envolvidos, seja por meio de suas próprias atividades ou como resultado de suas relações comerciais.

(...) PRINCÍPIO 19

Para prevenir e mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos, as empresas devem integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas.

(...) PRINCÍPIO 20

A fim de verificar se estão sendo tomadas medidas para prevenir os impactos adversos sobre os direitos humanos, as empresas devem fazer um acompanhamento da eficácia de sua resposta.

(...) PRINCÍPIO 21

Para explicar as medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os direitos humanos, as empresas devem estar preparadas para comunicar isso externamente, sobretudo quando os afetados ou seus representantes demonstrem suas preocupações. As empresas cujas operações ou contextos operacionais impliquem graves riscos de impacto sobre os direitos humanos deveriam informar oficialmente as medidas que tomam a esse respeito.

(...) REPARAÇÃO

PRINCÍPIO 22

Se as empresas constatam que provocaram ou contribuíram para provocar impactos adversos devem reparar ou contribuir para sua reparação por meios legítimos (...).[36]

Por parte das empresas, portanto, cabe a adoção de medidas para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de sua abordagem sobre o impacto de direitos humanos – concepção que se aproxima em muito da noção de *compliance* em direitos humanos, não obstante se faça menção apenas a *due diligence*. Há também, por outro lado, menção ao *due diligence* como auditoria no sentido de mapeamento de riscos. Devem as empresas adotar postura de diligência não somente em relação a impactos por elas diretamente causados, mas também causados por terceiros a elas contratualmente vinculados. Processos de reparação em caso de danos causados são também contemplados pelas diretrizes.

Reforça-se a necessidade de cumprimento das leis aplicáveis e, quanto ao respeito aos direitos humanos, registra-se que os direitos humanos internacionalmente reconhecidos incluem, no mínimo, os direitos enunciados

(36) CONECTAS. *Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos:* implementação dos parâmetros da ONU para "Proteger, Respeitar e Reparar". Disponível em: https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/#wpcf7-f18339-o1. Acesso em: 25 nov. 2025, p. 10-17.

na Carta Internacional de Direitos Humanos e os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho — os quais abrangem o combate às discriminações.

Por fim, princípios relativos ao acesso a mecanismos de reparação abrangem um princípio fundamental e princípios operacionais referentes a mecanismos estatais judiciais, mecanismos estatais extrajudiciais de denúncia, mecanismos não estatais de denúncia e critérios de eficácia dos mecanismos não judiciais de denúncia. São previstos, então, deveres estatais de garantia de métodos judiciais de reparação e métodos extrajudiciais, que garantam efetivamente remédios aos atingidos em caso de violação a direitos humanos. Além disso, as próprias empresas deverão garantir mecanismos internos de reparação de danos, com mecanismos de denúncia eficazes e à disposição dos interessados — dever que se adequa aos mecanismos de *compliance*, relativamente aos canais confiáveis de denúncia e reparação. É o que se infere dos seguintes princípios:

> (...) PRINCÍPIO 28
>
> Os Estados devem contemplar formas de facilitar o acesso aos mecanismos não-estatais de denúncia que tratam das violações de direitos humanos relacionadas com empresas.
>
> (...) PRINCÍPIO 29
>
> Para que seja possível atender rapidamente e reparar diretamente os danos causados, as empresas devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia eficazes de nível operacional à disposição das pessoas e comunidades que sofram os impactos negativos.
>
> (...) PRINCÍPIO 30
>
> As corporações industriais, as sociedades de múltiplas partes interessadas e outras iniciativas de colaboração baseadas no respeito das normas relativas aos direitos humanos devem garantir a disponibilidade de mecanismos eficazes de denúncia.
>
> (...) PRINCÍPIO 31
>
> Para garantir sua eficácia, os mecanismos não-judiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser:
>
> A. Legítimos: suscitar a confiança dos grupos de interesse aos quais estão destinados e responder pelo correto desenvolvimento dos processos de denúncia;

B. Acessíveis: ser conhecidos por todos os grupos interessados aos quais estão destinados e prestar a devida assistência aos que possam ter especiais dificuldades para acessá-los;

C. Previsíveis: dispor de um procedimento claro e conhecido, com um prazo indicativo de cada etapa, e esclarecer os possíveis processos e resultados disponíveis, assim como os meios para supervisionar a implementação;

D. Equitativos: assegurar que as vítimas tenham um acesso razoável às fontes de informação, ao assessoramento e aos conhecimentos especializados necessários para iniciar um processo de denúncia em condições de igualdade, com plena informação e respeito;

E. Transparentes: manter informadas as partes num processo de denúncia de sua evolução, e oferecer suficiente informação sobre o desempenho do mecanismo, com vistas a fomentar a confiança em sua eficácia e salvaguardar o interesse público que esteja em jogo;

F. Compatíveis com os direitos: assegurar que os resultados e as reparações sejam conforme aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos;

G. Uma fonte de aprendizagem contínua: adotar as medidas pertinentes para identificar experiências a fim de melhorar o mecanismo e prevenir denúncias e danos no futuro.(37)

Em que pese a importância dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos enquanto organizadores de parâmetros de conduta, falta-lhes o caráter mandatório ou de *hard law*, caracterizando-se, ao contrário, por caráter voluntário ou de *soft law*. Consequentemente, na lição de André Abbud, "não são vinculantes, não criam obrigações jurídicas, mas ainda assim produzem certos efeitos concretos aos destinatários".(38)

Dessa forma, o próprio documento especifica que os Princípios Orientadores não "devem ser interpretados de modo a estabelecer novas obrigações de direito internacional, nem restringir ou reduzir obrigações legais que um Estado tenha assumido, ou esteja sujeito em conformidade com

(37) CONECTAS. *Princípios Orientadores sobre empresas e Direitos Humanos:* implementação dos parâmetros da ONU para "Proteger, Respeitar e Reparar". Disponível em: https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/#wpcf7-f18339-o1. Acesso em: 25 nov. 2025, p. 19-23.

(38) ABBUD, André de Albuquerque Cavalcanti. Soft Law *e produção de provas na arbitragem internacional*. São Paulo: Atlas, 2014. p. 10.

as normas de direito internacional em matéria de direitos humanos".(39) A deturpação do guia principiológico internacional para fins de embasar um conjunto de preceitos nacionais de aplicação voluntária às empresas, no entanto, pode não apenas lhe tornar insuficiente para interferir de forma efetiva na realidade de violação dos direitos humanos, como também servir à própria relativização da função das normas cogentes já consolidadas no ordenamento jurídico.(40)

Considerando-se a relevância do papel da instituição da empresa na promoção e combate às violações de direitos humanos, pelo alcance e impacto das atividades corporativas sobre a vida das pessoas, reputa-se ainda insuficiente a abordagem da questão da governança corporativa das empresas e direitos humanos, em âmbito internacional, em profundidade e força normativa, enquanto prevalente a perspectiva da voluntariedade.

5. Rumo a um Tratado Internacional de Empresas e Direitos Humanos

Embora se possa afirmar que os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos possuem insuficiente força normativa para endereçamento da temática, pela adoção de uma perspectiva de voluntariedade, é também possível dizer que contribuíram para a disseminação da "ideia de que as empresas são responsáveis por prevenir e abordar os impactos adversos de seus negócios na dignidade e igualdade básicas das pessoas".(41) Ganhando corpo a narrativa de um capitalismo em que as responsabilidades da empresa sejam multifiduciárias, a questão transita de "se" os *stakeholders*, enquanto atores impactados pela atuação da empresa para além dos acionistas, devem ter seus interesses levados em consideração para "como" isso deve se concretizar.(42)

---

(39) CONECTAS. *Princípios Orientadores sobre empresas e direitos Humanos:* implementação dos Parâmetros da ONU para "Proteger, Respeitar e Reparar". *Op. cit.*, p. 03.

(40) NETTO JÚNIOR, Edmundo Antonio Dias; NUNES, Raquel Portugal; WEICHERT, Marlon Alberto. A desconstrução do caráter vinculante das normas sobre empresas e direitos humanos: da natureza voluntária dos Princípios Ruggie à voluntariedade das diretrizes nacionais. *Homa Publica — Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas*. v. 3, fev./jul. 2019, p. 13

(41) DAVIS, Rachel; REES, Caroline; RUGGIE, John Gerard. Ten Years After: from UN Guiding Principles to Multi-Fiduciary Obligations. *Business and Human Rights Journal* (May 2021), p. 181. Tradução livre.

(42) *Ibidem*, p. 185.

Leis nacionais que exigem *due diligence* em direitos humanos por parte das empresas, nessa direção, surgem em um número pequeno, porém crescente, de países europeus. A *Loi sur le devoir de vigilance* da França, de 2017, foi a que primeiro estabeleceu tal dever: para cumprir suas obrigações legais, as empresas devem desenvolver, divulgar e implementar um "plano de vigilância" que deve incluir medidas de vigilância razoáveis e adequadas para identificar riscos e prevenir violações graves dos direitos humanos, riscos e danos graves à saúde e segurança e ao meio ambiente. Na Holanda, lei de 2019 exige que as empresas que vendem mercadorias no mercado holandês investiguem se há suspeita razoável de uso de trabalho infantil em suas cadeias de suprimentos, impondo adoção de medidas adequadas. Na Alemanha, a Lei de *Due Diligence* Corporativa em Cadeias de Suprimentos entrou em vigor em 2023, estabelecendo que as empresas devem identificar riscos de violação de direitos humanos e destruição ambiental por fornecedores diretos e, quando relevante, fornecedores indiretos. Na Noruega, a legislação exige *due diligence* em direitos humanos e trabalho, abrangendo milhares de grandes empresas e garantindo também o acesso público a informações sobre como as empresas respondem aos impactos nos direitos humanos.(43)

Propostas de leis de *due diligence* seguem em discussão em outros países europeus.(44) E, seguindo a mesma tendência, vislumbra-se cada vez mais um cenário propício a uma possível aprovação de tratado internacional versando sobre empresas e direitos humanos, o que conferiria em nível global caráter de compulsoriedade à matéria, com *status* de *hard law*.

Seguindo uma proposta do Equador em 2013, o Conselho de Direitos Humanos da ONU estabeleceu um grupo de trabalho intergovernamental sobre corporações transnacionais e outras empresas. Apesar de oposição de parte dos países, uma proposta foi apresentada pela Noruega e quarenta e quatro apoiadores buscando a operacionalização dos Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos. Após três sessões promovidas pelo grupo de trabalho, o Equador, em nome da Presidência do grupo, elaborou um projeto de instrumento juridicamente vinculante para regular, no direito internacional dos direitos humanos, as atividades

(43) O'BRIEN, Claire Methven. *Business and Human Rights in Europe 2011-2021:* A Decade in Review (July 19, 2021). European Yearbook of Human Rights 2021 (Intersentia). Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3890632. Acesso em 25 nov. 2025.

(44) *Idem*.

das corporações transnacionais e outras empresas, bem como um protocolo opcional. O projeto foi subsequentemente emendado e uma segunda minuta produzida pela Presidência em 2019, ampliada com um protocolo opcional revisado.(45) Novas versões foram apresentadas, posteriormente, em meados de 2020 e em 2021.(46)

Um potencial tratado sobre empresas e direitos humanos terá de enfrentar obstáculos em um cenário global de tratados complexo, atravessando matérias abordadas por tratados bilaterais de investimentos, tratados de direitos humanos, tratados de comércio internacional, dentre outros. Principalmente, precisará também superar a noção de que obrigações de direitos humanos são impostas apenas aos Estados, responsáveis por sua proteção e garantia. Se corporações multinacionais se tornarem sujeitos de deveres de direitos humanos internacionais, mesmo dentro de suas esferas de operação, é preciso garantir que os Estados não se entendam justificados a diminuir suas obrigações positivas e negativas de direitos humanos nas áreas de regulação em que as corporações multinacionais tenham qualquer presença. Além disso, será importante lidar com eventuais pretensões de corporações transnacionais de invocar poderes tipicamente exercidos pelos Estados.(47)

Um tratado sobre empresas e direitos humanos não pode estar em conflito com o arcabouço global dos tratados bilaterais internacionais. Finalmente, por obrigar Estados a reforçar sua regulação de atividades corporativas, estendendo-a a todos os fornecedores, um tratado sobre tal matéria necessita também de participação ativa de grande parte da comunidade internacional. Caso contrário, certos Estados podem perceber e se utilizar da autoexclusão como vantagem competitiva contra os signatários. É essencial, portanto, não apenas que o tratado seja compatível com limitações existentes, mas que o nível de apoio político seja suficiente contra Estados não aderentes, para uma participação universal.(48)

---

(45) BANTEKAS, Ilias. Towards a UN Business and Human Rights Treaty. In: BANTEKAS, Ilias; STEIN, Michael Ashley. *The Cambridge Companion to Business & Human Rights Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2021. p. 583-587.

(46) ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *BHR Treaty Process*. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights/bhr-treaty-process. Acesso em: 25 nov. 2024.

(47) BANTEKAS, Ilias. *Towards a UN Business and Human Rights Treaty. Op. cit.*, p. 585-586.

(48) *Ibidem*, p. 585-587.

Apesar das restrições, conforme sustenta Ilias Bantekas, há escopo suficiente para uma proposta de tratado sobre empresas e direitos humanos, desde que sejam delineados seus objetivos. Deve-se enfrentar, primeiramente, o fato de que são muito poucas ou inexistentes normas internacionais de direitos humanos aplicáveis às corporações transnacionais. Além disso, é fundamental considerar a realidade de que Estados pobres e em desenvolvimento têm pouco incentivo para impor regulação estrita a corporações empresariais estrangeiras, em razão do potencial de impacto negativo em suas economias. Tais importantes questões devem ser endereçadas, cuidando-se para não abalar a estrutura global dos tratados internacionais.(49)

Em termos de conteúdo, a minuta existente abarca matérias como obrigações de *due diligence* preventivas, com criação de conjunto uniforme de obrigações dos Estados-membros e ampliação dos direitos aplicáveis às vítimas de violações corporativas de direitos humanos; responsabilidade das corporações multinacionais, às quais se deve reconhecer personalidade jurídica internacional; jurisdição para os direitos das vítimas de violações de direitos humanos, adotando-se ampla legislação extraterritorial ou competência em se tratando de direitos de vítimas em buscar remédios quanto a corporações multinacionais; conceito de vitimização, relacionando violações de direitos humanos à reparação efetiva e ao respeito por direitos humanos fundamentais; arranjos institucionais, prevendo-se instituição de Comitê, Assembleia dos Estados e Fundo de Segurança para as vítimas; e mecanismos de implementação nacional, para monitoramento e recebimento de queixas.(50)

Existe, em suma, um caminhar em curso para uma compulsoriedade normativa da matéria referente a empresas e direitos humanos, a qual adquiriria com a aprovação de um tratado internacional caráter de *hard law*.

6. Discriminação no Direito Internacional: a Carta Internacional de Direitos Humanos, a Declaração de Princípios e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho

Independentemente da específica normatização, caráter voluntário ou compulsório das responsabilidades gerenciais das empresas em relação aos direitos humanos, o próprio conteúdo dos referidos direitos encontra-se

(49) BANTEKAS, Ilias. *Towards a UN Business and Human Rights Treaty. Op. cit.*, p. 587.

(50) *Idem*.

previsto em normas de direito internacional. Os Princípios Gerais da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos, nesse sentido, indicam que a responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos refere-se aos direitos humanos internacionalmente reconhecidos, de força vinculante, os quais devem incluir, no mínimo, os direitos enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos e na Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

A Carta Internacional de Direitos Humanos elenca direitos humanos fundamentais internacionalmente reconhecidos, abrangendo a Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC).

A DUDH contempla o direito da igualdade, ao qual normalmente se vincula a temática do combate às discriminações, nos arts. 1, 2, 7, 10, 16, 21, 23 e 26. Destacam-se, para a temática da discriminação no trabalho, os arts. 7 e 23, que tratam, respectivamente, da vedação às discriminações de um modo geral e do direito de todos ao trabalho:

> Art. 7
>
> Todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação.
>
> Art. 23
>
> 1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
>
> 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
>
> 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
>
> 4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

No PIDCP, cláusulas de igualdade permeiam diversos artigos, como os que tratam de igualdade entre homens e mulheres (art. 3), perante os tribunais (art. 14), no casamento (art. 23), das crianças em condição de proteção (art. 24), dos cidadãos na vida pública (art. 25) e das minorias no exercício de seus direitos (art. 27). Destacam-se, no entanto, o art. 2, referente à vedação da discriminação, e o art. 26, sobre igualdade perante a lei:

> Art. 2
>
> 1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a respeitar e a garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra condição (...).
>
> Art. 26
>
> Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

O PIDESC, no geral, é também dirigido à garantia de direitos econômicos e sociais que conduzem a uma ideia de igualdade material entre as pessoas, nos mais variados campos. No ponto específico da discriminação, no entanto, especialmente no que tange à garantia de condições adequadas de trabalho, incluindo salário equitativo e igualdade de oportunidades de promoção, merecem destaque os arts. 2, 6 e 7:

> Art. 2º
>
> 1. Cada Estado Parte do presente Pacto compromete-se a adotar medidas, tanto por esforço próprio como pela assistência e cooperação internacionais, principalmente nos planos econômico e técnico, até o máximo de seus recursos disponíveis, que visem a assegurar, progressivamente, por todos os meios apropriados, o pleno exercício dos direitos

reconhecidos no presente Pacto, incluindo, em particular, a adoção de medidas legislativas.

2. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação (...).

Art. 6º

1. Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito.

2. As medidas que cada Estado Parte do presente Pacto tomará a fim de assegurar o pleno exercício desse direito deverão incluir a orientação e a formação técnica e profissional, a elaboração de programas, normas e técnicas apropriadas para assegurar um desenvolvimento econômico, social e cultural constante e o pleno emprego produtivo em condições que salvaguardem aos indivíduos o gozo das liberdades políticas e econômicas fundamentais.

ART. 7º

Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

a) Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores:

i) Um salário eqüitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual;

ii) Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;

b) À segurança e a higiene no trabalho;

c) Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda,

> sem outras considerações que as de tempo de trabalho e capacidade;
>
> d) O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feridos.

A Carta Internacional de Direitos Humanos, portanto, consagra diversos direitos pertinentes ao combate às discriminações. Em perspectiva estritamente antidiscriminatória e aprofundada no campo trabalhista, por outro lado, merecem maior destaque, no plano internacional, as Convenções da OIT sobre o tema.

Consoante a Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento, de 1988, as Convenções ns. 100 e 111 da OIT, referentes ao combate à discriminação no trabalho, representam Convenções Fundamentais. Nos termos da referida Declaração, todos os Estados-membros, independentemente de ratificação e pelo simples fato de pertencer à Organização, têm um compromisso de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e de conformidade com a Constituição da OIT, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções.

A Convenção n. 100 da OIT foi aprovada em 1951 e, atualmente, está ratificada por 174 Estados-membros, incluso o Brasil, que a ratificou em 1957 e promulgou no mesmo ano, por meio do Decreto n. 41.721, com posterior consolidação em 2019 promovida pelo Decreto n. 10.088. O instrumento normativo internacional disciplina o princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e feminina por um trabalho de igual valor. Nesse sentido, em seu art. 2º, 1, assim dispõe:

> Todo País-membro deverá promover, por meios apropriados aos métodos em vigor, para a fixação de tabelas de remuneração, e, na medida de sua compatibilidade com esses métodos, assegurar a aplicação, a todos os trabalhadores, do princípio da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor.

O Estado poderá cumprir a determinação por meio da legislação nacional, de qualquer sistema de fixação de remuneração estabelecido ou

reconhecido pela legislação, de convenções coletivas firmadas entre empregados e empregadores, bem como através de uma combinação de todos esses meios (art. 2, 2, da Convenção n. 100/OIT).

O princípio da "igualdade de remuneração por trabalho de igual valor", introduzido pela Convenção, representa avanço ao dispensar a necessidade, consagrada pelo Direito interno de muitos países, de um "mesmo trabalho" para a garantia da igual remuneração. A aplicação do princípio importa, ao contrário, comparar os trabalhos entre si para determinar o seu valor relativo. Contudo, especialmente considerando-se o enraizamento social da desvalorização de trabalhos considerados femininos, a repercussão continua mais forte nas hipóteses de flagrante discriminação – sendo mais difícil a identificação de discriminações indiretas, caracterizadas por serem estruturais, ocultas, inerentes às regras do jogo.(51)

Por sua vez, a Convenção n. 111 da OIT foi aprovada em 1958 e, atualmente, está ratificada por 175 Estados-membros, incluso o Brasil, que a ratificou em 1965 e promulgou em 1968, através do Decreto n. 62.150, com posterior consolidação em 2019 promovida pelo Decreto n. 10.088. Trata-se de Convenção que regula genericamente e de forma explícita o tema da discriminação em matéria de emprego ou profissão, a fim de combatê-la. Nos termos do art. 1º, 1, assim define o fenômeno da discriminação:

> a) toda distinção, exclusão ou preferência, feita com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou na ocupação;
>
> b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou impedir a igualdade de oportunidades ou tratamento no emprego ou na ocupação, conforme pode ser definido pelo Membro em questão, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos convenientes.

Consoante o art. 2º da Convenção n. 111 da OIT, os Estados onde vigore o diploma normativo se obrigam a formular e aplicar uma política

(51) VIANA, Márcio Túlio. Os dois modos de discriminar: velhos e novos enfoques. In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 143-145.

nacional para promover, por meios adequados às condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e ocupação. Deve-se trabalhar em prol da eliminação de toda discriminação nesse sentido. O art. 3º da Convenção, desse modo, estipula obrigações específicas assumidas pelos Estados, abrangendo cooperação de organizações de empregadores e de trabalhadores e de outros organismos apropriados, promulgação de leis e programas educacionais, revogação de disposições legais e modificação de regulamentos ou práticas administrativas incompatíveis, aplicação da política aos empregos sujeitos à autoridade nacional, observância nas atividades de orientação, formação e colocação profissional e indicação de medidas em relatórios anuais à OIT.

7. Direito Antidiscriminatório Trabalhista no Brasil: A Constituição de 1988 e a Lei n. 9.029/1995

A responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos não se confunde com as questões de responsabilidade jurídica e do cumprimento das leis, dependentes em grande parte das disposições legislativas nacionais nos ordenamentos pertinentes.(52) No entanto, a transposição de direitos humanos para o sistema constitucional de um país, com a consagração de direitos fundamentais, e a própria produção legislativa infraconstitucional, concretizando princípios de direitos humanos, são expressão do dever de proteção atribuído internacionalmente ao Estados.

No Brasil, a Constituição de 1988 representa marco histórico no que tange às proteções antidiscriminatórias trabalhistas, de um modo geral. Dessa forma, conforme constata Mauricio Godinho Delgado, acompanhando um progresso democrático da sociedade civil e política, o texto constitucional de 1988 desponta como "o documento juspolítico mais significativo já elaborado na história do país acerca de mecanismos vedatórios a discriminações no contexto da relação de emprego".(53)

A Constituição de 1988 eleva a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho a fundamentos da República (art. 1º, III e IV), além de consagrar o princípio da função social da propriedade (art. 5º, XXIII/CR). Dispõe que "todos são iguais perante a lei" (art. 5º, *caput*/CR), garante

(52) CONECTAS. *Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos:* implementação dos parâmetros da ONU para "Proteger, Respeitar e Reparar". *Op. cit.*, p. 11.

(53) DELGADO, Mauricio Godinho. *Proteções contra discriminação na relação de emprego*. *Op. cit.*, p. 109.

indistintamente os direitos à igualdade e à liberdade, consagra o princípio da isonomia e preconiza que "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações" (art. 5º, I/CR). Reforçando seu intento antidiscriminatório na esfera trabalhista, considera direito de todos os trabalhadores a "proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, sexo, idade, cor ou estado civil", a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência" e a "proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos" (art. 7º, XXX, XXXI e XXXII/CR).

No plano infraconstitucional, por sua vez, pela especificidade, merece especial destaque na matéria a Lei n. 9.029/1995, que regula a proibição constitucional à discriminação dos indivíduos nas relações de trabalho. Com efeito, em seu art. 1º, revela a Lei n. 9.029/1995 sua destinação e abrangência, nos seguintes termos:

> Art. 1º 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.

Sobretudo a partir da alteração de redação promovida pela Lei n. 13.146/2015, com a inserção da expressão "entre outros" no dispositivo, torna-se inequívoco entendimento que, mesmo antes, se reputava o mais acertado e condizente com os princípios constitucionais e justrabalhistas: o rol de motivos discriminatórios da Lei n. 9.029/1995 é exemplificativo.

No que tange às etapas contratuais alcançadas pela lei, o art. 1º da Lei n. 9.029/1995 veda práticas discriminatórias "para efeito de acesso a relação de emprego ou sua manutenção". Abarcam-se claramente, portanto, as fases pré-contratual e contratual, restando a dúvida quanto à etapa pós-contratual. Apesar de a interpretação literal do dispositivo indicar a exclusão desta última fase, o melhor entendimento parece ser o de que, com o termo "manutenção", intentou-se abarcar o curso da relação de emprego e, também, o pós-contrato. Corrobora a interpretação o art. 4º da Lei n. 9.029/1995, que veda o "rompimento" da relação de trabalho por ato discriminatório.

Quanto à discriminação pré-contratual, a lei representa restrição ao princípio contratual da autonomia da vontade, especificamente à "liberdade no "quem" contratar".(54) Relativamente à etapa contratual, proíbe-se a diferenciação injusta no tratamento dispensado aos empregados no curso da relação empregatícia. Por fim, quanto ao pós-contrato, veda-se a discriminação na perspectiva dos efeitos contratuais que persistem após o término do vínculo.

Discutida a abrangência da Lei n. 9.029/1995, cumpre analisar brevemente as consequências atribuídas às práticas discriminatórias ilícitas, que podem ser de natureza civil, administrativa, penal e trabalhista. Cometida a discriminação no momento da admissão ou no curso do contrato de trabalho, pode-se pleitear indenização para reparação de danos morais e, se for o caso, danos materiais.(55) A Constituição, em seu art. 5º, incisos V e X, assegura ao indivíduo indenização por danos morais e materiais decorrentes da violação de seu direito à intimidade, honra e imagem. Prevê o Código Civil, ainda, que comete ato ilícito "aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral" (art. 186/CC), bem como "o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes" (art. 187/CC).

Algumas práticas discriminatórias contra a mulher trabalhadora na admissão e no curso do contrato de trabalho, notadamente fundadas no exercício de seus direitos reprodutivos e desempenho de encargos familiares, são também criminalizadas e geram consequências de natureza penal, conforme o art. 2º da Lei n. 9.029/1995.

Estabelece a Lei n. 9.029/1995, ainda, em seu art. 3º, outras cominações de natureza punitiva para as infrações previstas, especialmente multa administrativa e proibição de empréstimos e financiamentos junto a instituições financeiras:

> Art. 3º (...) as infrações ao disposto nesta Lei são passíveis das seguintes cominações: I – multa administrativa de dez vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevado em cinqüenta por cento em caso de reincidência;

(54) PIMENTA, Raquel Betty de Castro; VIANA, Márcio Túlio. A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (Análise da Lei n. 9.029/95). In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 137.

(55) *Idem*.

> II – proibição de obter empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

A multa, por ser de natureza administrativa, "não reverte em benefício do trabalhador, mas aos cofres da União".(56) Seu valor corresponde a dez vezes o valor do "maior salário pago pelo empregador", majorado em cinquenta por cento em caso de reincidência.

Quanto à proibição de obtenção de empréstimo ou financiamento, trata-se de medida punitiva com enorme impacto na efetivação de princípios constitucionais antidiscriminatórios. Seria salutar a fixação expressa de termo final para evitar divergências interpretativas, mas, enquanto não alterado o texto ou regulado administrativamente, entende-se cabível o arbitramento de período razoável nos casos concretos levados ao Judiciário.

No caso de ruptura da relação de trabalho por motivo discriminatório, o art. 4º da Lei n. 9.029/1995 estabelece, por fim, duas opções ao empregado, consistentes em sanções de natureza trabalhista impostas ao empregador: a reintegração do empregado, com a percepção de tudo aquilo a que teria direito se houvesse trabalhado no período; ou a troca do emprego pela percepção em dobro da remuneração do período de afastamento. Nos termos do próprio *caput* do art. 4º da Lei n. 9.029/1995, tais sanções de caráter trabalhista não excluem e são previstas para *"além do direito à reparação pelo dano moral"*.

A Lei n. 9.029/1995, como se nota, apresenta soluções de grande potencial transformador no combate à discriminação. Sua aplicação e efetividade, contudo, dependem do conhecimento pelos trabalhadores de seus direitos, da atuação estratégica dos membros do Ministério Público, dos magistrados trabalhistas, dos diversos profissionais do Direito e, ainda, da compreensão e incorporação dos princípios subjacentes à lei pelos próprios empregadores, propiciando a adequação da cultura empresarial ao espírito da lei.

A governança corporativa, afinal, refere-se a processos pelos quais a administração empresarial gerencia os recursos econômicos e humanos para alcançar o propósito de lucro, porém de maneira a atender às expectativas

(56) PIMENTA, Raquel Betty de Castro; VIANA, Márcio Túlio. A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (Análise da Lei n. 9.029/95). In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 140.

não apenas dos investidores, como também das demais pessoas impactadas pela gestão. O objetivo de maximização dos interesses de agentes diversos, assim, deveria motivar as empresas a se engajarem na eliminação de práticas discriminatórias, com adequação de sua cultura às normas vigentes.

Todavia, a realidade demonstra que isso não ocorre de maneira geral, uma vez que, conforme leciona Adilson José Moreira,(57) empresas têm cumprido um papel central de marginalização de grupos sociais ao longo da história. A ausência de reflexão sobre tal temática pode ser atribuída, em primeiro lugar, ao fato de que a luta por justiça social nos diversos âmbitos pressupõe a inserção econômica dos grupos marginalizados. Outro problema é a atitude de negar injustificadamente as práticas discriminatórias em quase todas as esferas da vida social. Além disso, a falta de trabalhos e abordagens sobre o assunto o tornam invisível aos responsáveis por programas de *compliance*, por exemplo. Por fim, políticas de *compliance* dependem, para seu sucesso, de uma transformação efetiva da cultura corporativa, o que demanda discussão em todos os níveis sobre prevenção de atos antidiscriminatórios.(58)

8. Conclusão

Governança corporativa, *compliance* e *due diligence* podem ser mecanismos de garantia de observância, promoção e conformidade das empresas aos direitos fundamentais, inclusive no tocante ao combate às discriminações no ambiente de trabalho. Afinal, são ferramentas e conceitos associados a um debate contemporâneo acerca da responsabilidade social das empresas, opondo os defensores do *shareholder model*, que vislumbram na empresa propósito exclusivo de obtenção de lucros no interesse dos acionistas, e do *stakeholder model*, que enfatizam o intuito empresarial de atender aos interesses de diversas partes afetadas pela atuação de uma corporação, incluindo seus trabalhadores.

Progressivamente, observa-se um fortalecimento em diversas esferas do *stakeholder model*, que desponta como o modelo de responsabilidade social da empresa mais condizente com a subordinação da ordem econômica aos preceitos da justiça social. O debate influenciará a discussão acerca da voluntariedade ou compulsoriedade de diretrizes concernentes à gestão

(57) MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. *Op. cit.*, p. 698.

(58) *Ibidem*, p. 699.

corporativa e responsabilidade dos administradores por questões relacionadas aos direitos humanos e à discriminação.

Relevante documento que versa sobre a temática das empresas no contexto dos direitos humanos, e, portanto, sobre questões fulcrais como o combate à discriminação, os Princípios Orientadores da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos foram aprovados em 2011, voltando-se à implementação de três pilares fundamentais: proteger, respeitar e reparar. Não obstante sua relevância, sendo um instrumento voluntário ou de *soft law*, reputa-se ainda insuficiente para endereçamento da questão das empresas e direitos humanos, em profundidade e força normativa. Assim, na esteira de diversos países europeus em que despontam leis exigindo *due diligence* das empresas em direitos humanos, delineia-se paulatinamente um cenário propício à aprovação de tratado internacional sobre a matérias, o que lhe conferiria globalmente caráter de compulsoriedade, com *status* de *hard law*.

Dada a associação do *compliance* à conformidade com as normas e princípios especificamente implicados, embora não apenas, seu emprego no combate às discriminações no trabalho impõe o conhecimento das principais normas pertinentes. Destacam-se, na esfera internacional, a Carta Internacional de Direitos Humanos, abrangendo a Declaração Universal de Direitos Humanos, o PIDCP e o PIDESC, e as Convenções n. 100 e n. 111 da OIT, reputadas fundamentais pela Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento. No plano nacional, merecem destaque a Constituição de 1988 e a Lei n. 9.029/1995, sobre vedação às discriminações no ambiente de trabalho.

Por meio de governança corporativa, *compliance* e *due diligence* em matéria antidiscriminatória, portanto, inclusive por meio de ações afirmativas, podem as corporações instaurar uma cultura marcada pela diversidade. Muito além de buscar a eliminação de discriminações grosseiras e de provável repressão nos moldes das especificidades legislativas, podem as empresas contribuir de forma relevante para a promoção da igualdade entre os diversos grupos sociais e incentivo ao pluralismo, em concretização a direitos humanos e fundamentais e a preceitos éticos de um modo geral.

Referências

ABBUD, André de Albuquerque Cavalcanti. Soft Law *e produção de provas na arbitragem internacional*. São Paulo: Atlas, 2014.

ANDRADE, Flávio Carvalho Monteiro de. O *Compliance* e o Direito do Trabalho: como um programa de compliance pode auxiliar na área trabalhista e quais os principais desafios

a serem enfrentados? In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de (Coord.). Compliance *e Integridade:* aspectos práticos e teóricos. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017.

BANTEKAS, Ilias. Towards a UN Business and Human Rights Treaty. In: BANTEKAS, Ilias; STEIN, Michael Ashley. *The Cambridge Companion to Business & Human Rights Law*. Cambridge: Cambridge University Press, 2021.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.

CONECTAS. *Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos:* Implementação dos Parâmetros da ONU para "Proteger, Respeitar e Reparar". Disponível em: https://www.conectas.org/publicacao/empresas-e-direitos-humanos-parametros-da-onu/#wpcf-7-f18339-o1. Acesso em: 25 nov. 2024.

DAVIS, Rachel; REES, Caroline; RUGGIE, John Gerard. Ten Years After: from UN Guiding Principles to Multi-Fiduciary Obligations. *Business and Human Rights Journal* (May 2021).

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. Proteções contra discriminação na relação de emprego. In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DIAS, Gabriela Figueiredo. Sustentabilidade, Grupos de Interesses e Propósito Empresarial: um novo paradigma para a empresa e o mercado de capitais. In*: Cadernos do Mercado de Valores Mobiliários sobre os 20 anos do Código dos Valores Mobiliários / CMVM.* Coimbra: Almedina, 2021.

FLEISCHER, Holger. Corporate Purpose: A Management Concept and its Implications for Company Law (January 21, 2021). European Corporate Governance Institute – *Law Working Paper*, n. 561/2021. Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3770656. Acesso em: 2 nov. 2024.

FREEMAN, Edward. *Strategic Management:* a Stakeholder Aproach. Cambridge: Cambridge University Press, 2010.

FRIEDMAN, Milton. *The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits*. Disponível em: https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html. Acesso em: 25 nov. 2024.

HANSMANN, Henry; KRAAKMAN, Reinier. *The End of History for Corporate Law* (January 2000). Disponível em: https://ssrn.com/abstract=204528 ou http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.204528. Acesso em: 02 set. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. *Governança Corporativa*. Disponível em: https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa. Acesso em: 25 nov. 2024.

KHAITAN, Tarunabh. *A Theory of Discrimination Law*. Oxford: Oxford University Press, 2015.

LAMOUNIER, Najla Ribeiro Nazar. Compliance na prática: seus elementos e desafios. In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de (Coord.). *Compliance e Integridade:* Aspectos Práticos e Teóricos. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017.

MARTINS, Fran. *Curso de Direito Comercial* — empresa, empresários e sociedades. v. 1. 42. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

MOREIRA, Adilson José. *Tratado de Direito Antidiscriminatório*. São Paulo: Contracorrente, 2020.

NETTO JÚNIOR, Edmundo Antonio Dias; NUNES, Raquel Portugal; WEICHERT, Marlon Alberto. A Desconstrução do Caráter Vinculante das Normas sobre Empresas e Direitos Humanos: da Natureza Voluntária dos Princípios Ruggie à Voluntariedade das Diretrizes Nacionais. Homa Publica – *Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas*, v. 3, fev./jul. 2019.

O'BRIEN, Claire Methven. *Business and Human Rights in Europe 2011-2021:* A Decade in Review (July 19, 2021). European Yearbook of Human Rights 2021 (Intersentia). Disponível em: https://ssrn.com/abstract=3890632. Acesso em: 25 nov. 2024.

OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de. A Integridade como princípio conformador da ética empresarial e da governança corporativa. In: OLIVEIRA, Luis Gustavo Miranda de (Coord.). Compliance *e Integridade:* aspectos práticos e teóricos. Belo Horizonte: D'Plácido, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *BHR Treaty Process*. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/business-and-human-rights/bhr-treaty-process. Acesso em: 25 nov. 2024.

PIMENTA, Raquel Betty de Castro; VIANA, Márcio Túlio. A proteção trabalhista contra os atos discriminatórios (Análise da Lei n. 9.029/95). In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

VIANA, Márcio Túlio. A proteção social do trabalhador no mundo globalizado: O Direito do Trabalho no Limiar do Século XXI. *Revista LTr*, São Paulo, v. 63, 1999.

VIANA, Márcio Túlio. Direito do Trabalho e flexibilização. In: Alice Monteiro de Barros (Coord.). *Curso de Direito do Trabalho:* estudos em Memória de Célio Goyatá. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997.

VIANA, Márcio Túlio. Os dois modos de discriminar: velhos e novos enfoques. In: CANTELLI, Paula Oliveira; RENAULT, Luiz Otávio Linhares; VIANA, Márcio Túlio (Coords.). *Discriminação*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

A Legalização da Fraude Plataformizada?

Renan Bernardi Kalil

Resumo: O artigo aborda a regulação do trabalho via plataformas digitais no Brasil, tomando como referência as condições dos entregadores e motoristas que operam nesse modelo. O texto contextualiza o tema a partir do Breque dos Apps, em 2020, que revelou a precariedade enfrentada por esses trabalhadores durante a pandemia. Analisa-se a evolução do debate em diferentes esferas: no Judiciário, com decisões conflitantes sobre o vínculo empregatício, destacando a atuação do TST e do STF; no Executivo, com a criação de um grupo de trabalho que resultou no PLP 12/2024; e no Legislativo, onde o projeto enfrenta críticas por favorecer as plataformas em detrimento dos trabalhadores. O artigo também compara o Brasil a outros países, como Espanha, Chile e Portugal, além de examinar a Diretiva Europeia, que busca proteger os direitos dos trabalhadores de plataformas. Ao contrastar essas iniciativas, evidencia-se a fragilidade da abordagem brasileira, que prioriza a autonomia fictícia e legitima práticas de controle por algoritmos. Por fim, sugere que o Brasil adote uma regulação centrada no ser humano, aplicando o princípio da primazia da realidade para garantir proteção efetiva aos trabalhadores.

Palavras-chave: Trabalho; Plataformas digitais; Regulação; Decisões judiciais.

Abstract: The article addresses the regulation of platform work in Brazil, focusing on the conditions of delivery workers and drivers operating within this model. The discussion is contextualized through the "Breque dos Apps" movement in 2020, which exposed the precarious conditions faced by these workers during the pandemic. It analyzes the evolution of the debate across different spheres: in the Judiciary, with conflicting decisions regarding employment relationships, highlighting the roles of the Superior Labor Court (TST) and the Federal Supreme Court (STF); in the Executive branch, through the establishment of a working group that resulted in Bill 12/2024; and in the Legislative branch, where the project has faced criticism for favoring platforms over workers. The article also compares Brazil to other countries, such as Spain, Chile, and Portugal, and examines the European Directive aimed at protecting platform workers' rights. By contrasting these initiatives, it highlights the weaknesses of Brazil's approach, which emphasizes false autonomy and legitimizes algorithmic control practices. Finally, it suggests that Brazil adopt a human-centered regulation, applying the principle of the primacy of reality to ensure effective worker protection.

Keywords: Labor; Digital platforms; Regulation; Judicial rulings.

Introdução

A regulação do trabalho via plataformas digitais entrou na ordem do dia do debate público no Brasil em julho de 2020. Em meio à pandemia de Covid-19, entregadores eram considerados trabalhadores essenciais pelo Governo Federal, mas não tinham direito algum assegurado. Enquanto andavam pelas ruas das cidades de todo o país levando refeições e mercadorias para as pessoas, de forma a assegurar o isolamento social e permitir a diminuição da circulação do vírus, recebiam valores baixos por entrega

realizada, eram bloqueados sem saber o motivo e não contavam com equipamentos para se proteger da contaminação pela Covid-19. Nesse período, os trabalhadores mal conseguiam se hidratar adequadamente: pesquisadores que estavam examinando a saúde dos entregadores durante a pandemia, ao picar o seu dedo, não identificavam o sangramento em razão da ausência de ingestão de água ao longo da jornada de trabalho.(1)

Diante das péssimas condições de trabalho, os entregadores organizaram o Breque dos Apps, que foi uma grande mobilização em dezenas de cidades de todo o país, incluindo quinze capitais e o Distrito Federal, para reivindicar o aumento das taxas por entrega, o fim dos bloqueios indevidos e auxílio pandemia, chamando a atenção de toda a sociedade para o tema.(2)

Desde então, várias discussões ocorreram sobre a melhor forma de estabelecer regras para esses trabalhadores em diversos espaços, como no Poder Judiciário, no Executivo e no Legislativo. Este artigo pretende apresentar as condições laborais de entregadores e motoristas que atuam por meio de plataformas digitais e sistematizar o estágio dos debates a respeito da regulação desse trabalho em cada um dos Poderes, tendo como referência o mês de outubro de 2024.

Em relação ao Judiciário, a análise será centrada nos posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), seguido de um exame acerca da forma pela qual outros países estão lidando com o tema. Sobre o Executivo, será dada atenção ao grupo de trabalho criado pelo governo federal para elaborar proposta a fim de regular o trabalho via plataformas digitais. A respeito do Legislativo, apesar da profusão de iniciativas existentes no Parlamento — especialmente após o Breque dos Apps —, optou-se por centrar o olhar no PLP n. 12/2024, que atualmente domina os debates na Câmara dos Deputados.

Em seguida, trataremos das leis aprovadas na Espanha, no Chile e em Portugal, bem como da diretiva da União Europeia sobre a matéria, para situar o Brasil nessa discussão que está sendo feita em todo o mundo. Por

(1) CHIAVERINI, Tomás. Trabalhadores do futuro não sangram. *Rádio Escafandro*, São Paulo, 22 ago. 2023. Disponível em: https://radioescafandro.com/2023/08/22/96-trabalhadores-do-futuro-nao-sangram. Acesso em: 27 nov. 2024.

(2) Entregadores de aplicativos fazem manifestações pelo país. Julho, 2020. *G1*. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacoes-pelo-pais.ghtml. Acesso em: 27 nov. 2024.

fim, apresentamos as nossas considerações finais sobre o atual estágio da regulação do trabalho via plataformas digitais no Brasil.

1. Condições de trabalho

Em outubro de 2023, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) divulgou investigação na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua o modulo temático sobre trabalho por meio de plataformas digitais no 4º trimestre de 2022.(3)

No período analisado, a população ocupada que trabalhou por meio de plataformas digitais foi estimada em 2,1 milhões, sendo que 1.490 mil pessoas trabalhavam por meio de plataformas de serviço. Nesse universo, 47,2% (704 mil pessoas) utilizavam, nesse trabalho, aplicativos de transporte particular de passageiros (exclusive aplicativo de táxi); 39,5% (589 mil pessoas), aplicativos de entrega de comida, produtos etc.; 13,9% (207 mil pessoas), aplicativos de táxi; e 13,2% (197 mil pessoas), aplicativos de prestação de serviços gerais ou profissionais.(4)

Ao analisar especificamente o trabalho dos motoristas que atuam por meio de plataformas de transporte particular de passageiros e de entregadores que atuam por meio de plataformas de entrega de comida e produtos, os dados acerca da remuneração média mensal, média de horas trabalhadas na semana e contribuição para a Previdência Social demonstram a precarização das condições de trabalho.(5)

O rendimento habitual médio dos motoristas plataformizados (R$ 2.454) é ligeiramente superior ao dos não plataformizados (R$ 2.412). Contudo, os motoristas plataformizados tinham, em média, jornadas semanais de trabalho de 47,9 horas, perfazendo, portanto, 7 horas a mais do que a média de horas habitualmente trabalhadas por semana pelos não plataformizados (40,9 horas).(6) Esse cenário torna o rendimento/hora dos motoristas plataformizados (R$ 51,23/hora) menor que o dos demais (R$ 58,97/hora).

---

(3) INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua:* teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 27 nov. 2024.

(4) *Idem*.

(5) *Idem*.

(6) *Idem*.

Em relação aos entregadores, as condições dos plataformizados são piores em todos os quesitos quando comparadas com as dos não plataformizados. O rendimento habitual médio dos motociclistas plataformizados (R$ 1.784) representava apenas 80,7% daquele recebido pelos não plataformizados (R$ 2.210). Ademais, os entregadores plataformizados tinham, em média, jornadas semanais de trabalho de 47,6 horas, totalizando, dessa forma, 4,8 horas a mais do que a média de horas habitualmente trabalhadas por semana pelos não plataformizados (42,8 horas).(7) Consequentemente, o rendimento hora dos plataformizados é menor (R$ 37,47 x R$ 51,63).

A respeito da contribuição para instituto de previdência, verifica-se que 31,6% do total de motoristas a realizava. Entre aqueles que trabalhavam por meio de plataformas de transporte de passageiros, 23,6% eram contribuintes, percentual esse substancialmente menor que o daqueles que não utilizavam essas plataformas (43,9%). Olhando para os motociclistas, 31% do total efetuava algum tipo de contribuição. Contudo, divisão semelhante à dos motoristas ocorre com esse grupo de trabalhadores: enquanto 22,3% dos plataformizados faziam recolhimento de contribuição, 39,8% dos não plataformizados o efetuava.(8)

Constata-se, assim, que uma pequena parcela dos motoristas e motociclistas plataformizados tinha acesso à seguridade social, embora, no exercício do trabalho que desempenham, possam estar expostos a acidentes ou outros riscos relacionados à ocupação.

Dessa forma, percebe-se que os trabalhadores plataformizados recebem valores menores e trabalham mais horas do que aqueles que desenvolvem as suas atividades em outros meios.

A pesquisa também se debruçou sobre a dependência dos trabalhadores em relação às plataformas digitais. Para tanto, examinou quem determinava: (i) o valor a ser recebido por cada tarefa realizada ou trabalho entregue; (ii) os clientes a serem atendidos; (iii) o prazo para realização do trabalho; e (iv) a forma de recebimento do pagamento.(9)

---

(7) INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua:* teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 27 nov. 2024..

(8) *Idem*.

(9) *Idem.*

Especificamente em relação aos motoristas plataformizados, 97,3% afirmaram que a plataforma fixa o valor a ser recebido por corrida, 87,2% disseram que a plataforma estabelece o cliente que o motorista deve atender, 67,2% apontaram que a plataforma define o prazo para a finalização do trabalho e 82,9% indicaram que a plataforma decide a forma de recebimento do pagamento.(10)

Fazendo um recorte das respostas dos entregadores, 84,3% afirmaram que a plataforma fixa o valor a ser recebido por entrega, 85,3% disseram que a plataforma estabelece o cliente que o entregador deve atender, 80% apontaram que a plataforma define o prazo para a finalização do trabalho e 84,3% indicaram que a plataforma decide a forma de recebimento do pagamento.(11)

Levando em consideração que os trabalhadores plataformizados desempenham jornadas semanais mais extensas, a pesquisa examinou a influência das plataformas digitais sobre a determinação dos seus horários de trabalho.

Tendo em vista somente os motoristas, 63,2% afirmaram que incentivos, bônus ou promoções que mudam os preços impactam em sua jornada de trabalho, 42,3% apontaram que ameaças de punições e bloqueios realizados pelas plataformas impactam os seus horários de trabalho e 29,2% disseram que as plataformas interferem na definição de turnos e dias de trabalho.(12)

Olhando somente para os entregadores, 54,5% afirmaram que incentivos, bônus ou promoções que mudam os preços impactam em sua jornada de trabalho, 32,8% apontaram que ameaças de punições e bloqueios realizados pelas plataformas impactam os seus horários de trabalho e 31% disseram que as plataformas interferem na definição de turnos e dias de trabalho.(13)

***Outra pesquisa relevante que corrobora essa situação de precariedade identificada pela PNAD Contínua do IBGE foi a desenvolvida pelo *Fairwork*. Trata-se um projeto global sediado no *Oxford Internet Institute*

(10) INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua:* teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 27 nov. 2024..

(11) *Idem*.

(12) *Idem*.

(13) *Idem*.

e no *WZB Berlin Social Science Centre* que avalia plataformas em dezenas de países do mundo a partir de princípios de trabalho decente: remuneração (leva-se em consideração o salário mínimo), condições laborais (com enfoque em saúde e segurança do trabalho), contratos (os termos e condições devem ser acessíveis, legíveis e compreensíveis), gestão (avalia-se a possibilidade de o trabalhador ser ouvido, recorrer de decisões que os afetam e receber informações sobre o motivo dessas decisões) e representação (os trabalhadores são capazes de expressar coletivamente a sua voz), e pontua cada uma de 0 a 10. Seu objetivo é colaborar de forma próxima com trabalhadores, plataformas, advogados e formuladores de políticas para imaginar e construir um futuro do trabalho mais justo. No Brasil, a equipe da pesquisa é constituída por pesquisadores da Universidade de São Paulo (USP), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR).(14)

Até o momento, houve duas edições do relatório para analisar a situação do Brasil. Em 2021, de seis empresas avaliadas, três receberam nota 0 (GetNinjas, Rappi e UberEats), uma recebeu nota 1 (Uber) e duas receberam nota 2 (iFood e 99).(15) Em 2023, sete receberam nota 0 (Uber, Rappi, Loggi, Lalamove, GetNinjas, Americanas Entrega Flash e 99), uma recebeu nota 1 (Parafuzo), uma recebeu nota 2 (iFood) e uma recebeu nota 3 (AppJusto).(16)

2. Panorama jurisprudencial no Brasil

O Poder Judiciário ocupa um papel relevante no debate sobre a regulação do trabalho via plataformas digitais. É um dos primeiros órgãos chamados para se manifestar a respeito do enquadramento da relação entre trabalhadores e empresas proprietárias de plataformas digitais, e a tendência dos posicionamentos jurisprudenciais tende a influenciar o debate legislativo a respeito da regulação do tema.

---

(14) FAIRWORK BRAZIL. *Relatório Fairwork Brasil 2023*. Disponível em: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-PT-red.pdf. Acesso em: 27 nov. 2024.

(15) Id. Ratings 2021. Disponível em: https://fair.work/en/ratings/brazil/?tabfor2021. Acesso em: 27 nov. 2024.

(16) Id. Ratings 2023. Disponível em: https://fair.work/en/ratings/brazil/?tabfor2023. Acesso em: 27 nov. 2024.

No Brasil, casos sobre a natureza jurídica da relação entre motoristas ou entregadores e plataformas digitais foram remetidos ao Poder Judiciário Trabalhista poucos anos depois do início da operação dessas empresas no país. Considerando as peculiaridades e as novidades relacionadas à dinâmica desse trabalho, as decisões variaram bastante, desde magistrados apontando para a existência de uma atividade autônoma até juízes identificando os elementos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Os primeiros processos chegaram ao TST em 2020, e as decisões da Corte nesse momento foram pela ausência do vínculo empregatício. Julgaram dessa forma a 5ª e a 4ª Turmas do Tribunal, em relatoria dos Ministros Breno Medeiros e Alexandre Ramos, nos meses de fevereiro e setembro, respectivamente(17). Esse foi um dos motivos pelos quais a Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao examinar as tendências jurisprudenciais ao redor do mundo no início de 2021, classificou o Brasil no grupo de países que entendia existir uma relação de trabalho autônomo entre motoristas ou entregadores e as plataformas digitais(18). Contudo, conforme houve maior aprofundamento na análise e no entendimento sobre a maneira pela qual ocorre a dinâmica do trabalho via plataformas digitais e outras turmas do TST receberam processos para julgar, novas decisões passaram a reconhecer a relação de emprego entre motoristas ou entregadores e as plataformas digitais. O primeiro caso nesse sentido foi julgado pela 3ª Turma, em dezembro de 2021, em relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado(19).

Nos anos seguintes, novos casos foram distribuídos para outras turmas do TST. A 1ª Turma não reconheceu vínculo empregatício em abril de 2023. A 2ª, a 6ª e a 8ª Turmas identificaram elementos para caracterizar

---

(17) LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SOUTO MAIOR, Nivea Maria Santos. O giro do TST sobre trabalho plataformizado: processo histórico, mudança de posição e defesa da justiça social. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (Org.). *Motoristas de empresas de aplicativos* — Estudos da proposta de regulamentação do governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 73-78. São os Processos ns. 1000123-89.2017.5.02.0038 (5ª Turma) e 10575-88.2019.5.03.0003 (4ª Turma).

(18) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World Employment and Social Outlook:* The role of digital labour platforms in transforming the world of world. Disponível em: https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. Acesso em: 15 jun. 2024.

(19) LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SOUTO MAIOR, Nivea Maria Santos. *Op. cit.*, p. 75-76.

relação de emprego em setembro de 2023, abril de 2023 e dezembro de 2022, respectivamente[20].

A profundidade dos argumentos dos acórdãos que reconheceram e afastaram o vínculo empregatício chama atenção. No primeiro caso, há esforço maior em entender a dinâmica do trabalho via plataformas digitais e em examinar a maneira pela qual os requisitos previstos na legislação trabalhista são identificados nas situações concretas. No segundo caso, a análise da realidade concreta passa ao largo dos julgados, havendo uma preocupação em apontar a necessidade de modernização do Direito do Trabalho, o que, para esses Ministros, vai no sentido de rebaixar o patamar de proteção trabalhista[21].

O cenário de decisões conflitantes entre as Turmas do TST fez com que a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) fosse provocada. Em abril de 2022, diante da decisão proferida pela 3ª Turma, a Uber apresentou recurso de embargos. A decisão da SBDI-1 poderia pacificar o entendimento do TST a respeito do tema. O julgamento teve início em 6 de outubro de 2022, mas foi interrompido diante de pedido de vista do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão. O caso foi novamente colocado em pauta no dia 17 de agosto de 2023, mas foi retirado em razão de ausência justificada da Ministra relatora Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Posteriormente a essa data, não houve andamento processual no caso.

Em geral, na Justiça do Trabalho, o afastamento do reconhecimento da relação de emprego decorre dos seguintes motivos: a) em relação à pessoalidade, aponta-se que a necessidade de cadastro do trabalhador na plataforma digital decorre da relevância das partes terem informações mínimas sobre quem presta e quem toma o serviço; b) sobre a onerosidade, coloca-se que o pagamento é feito pelo passageiro ou solicitante da entrega e que não há promessa de retorno financeiro por parte da plataforma; c) acerca da não eventualidade, menciona-se a autonomia para decidir quando trabalhar, uma suposta falta de ingerência e fiscalização pela empresa, assim como a falta de punição em caso de inatividade do trabalhador; e d) a respeito da subordinação, os apontamentos sobre como trabalhar seriam meras sugestões e orientações e as avaliações não passariam de meros *feedbacks* para melhorar a prestação do serviço. Em regra, entende-se que se trata de empresas de tecnologia.

(20) *Ibidem*, p. 74-75. Trata-se do Processo n. 100353-02.2017.5.01.0066.

(21) *Ibidem*, p. 75-76.

Por outro lado, a caracterização da existência da relação de emprego advém dos seguintes elementos: a) em relação à pessoalidade, entende-se que o cadastro do trabalhador é intransferível e os clientes não possuem a opção de escolherem o prestador do serviço; b) sobre a onerosidade, aponta-se que está presente em sua perspectiva objetiva e subjetiva e que a determinação do preço e das formas de pagamento ocorre unilateralmente pelas empresas; c) acerca da não eventualidade, coloca-se que é relevante ter em vista a teoria dos fins do empreendimento e que para a caracterização desse elemento fático-jurídico não se exige a fixação de horário; e d) a respeito da subordinação, identifica-se ingerência e controle da empresa nas atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, especialmente por meio do gerenciamento algorítmico. Em regra, entende-se que se trata de empresas de transporte.

O Supremo Tribunal Federal também já se manifestou a respeito do tema. Desde 2023, a Corte proferiu decisões em sede de reclamação constitucional cassando acórdãos da Justiça do Trabalho que reconheceram vínculo empregatício entre motoristas ou entregadores e plataformas digitais, alegando um suposto desrespeito aos seguintes precedentes do STF: ADC n. 48, RE n. 958.252 (Tema 725-RG), ADPF n. 324, ADI 5.835 e RE n. 688.223 (Tema 590-RG)[22]. Contudo, nenhum desses precedentes trata do trabalho via plataformas digitais ou de questões semelhantes. As empresas que optaram por esse caminho foram a Cabify (transporte de passageiros)[23] e a Rappi (transporte de mercadorias)[24].

O uso desses precedentes é inadequado, pois a dinâmica do trabalho via plataformas digitais está muito distante do que ocorre na terceirização lícita. Enquanto no primeiro caso existe uma relação jurídica bilateral entre um trabalhador e uma empresa proprietária de plataforma digital, no segundo existem duas relações jurídicas bilaterais, uma de natureza trabalhista entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços e uma outra de natureza cível, entre a empresa prestadora e a empresa tomadora de serviços.

---

(22) GOMES, Calvin Chaves; GOMES, Marcus Maltez Tanajura; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Decisões do STF: sinalização da desproteção aos motoristas plataformizados. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (Org.). *Motoristas de empresas de aplicativos* — Estudos da proposta de regulamentação do governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 33-35.

(23) Apresentou as Reclamações ns. 58.695, 58.694, 58.987, 59.404, 59.795, 60.347, 61.267 e 63.414.

(24) Apresentou as Reclamações ns. 63.823, 64.018, 65.409, 65.906, 65.897, 65.895, 66.170, 66.175, 66.579, 66.578 e 67.693.

Além das reclamações constitucionais, foi apresentado o Recurso Extraordinário n. 1.446.336 pela Uber, em razão da decisão proferida pela 8ª Turma do TST[25]. O caso foi distribuído para o Ministro Edson Fachin. A Procuradoria-Geral da República apresentou petição solicitando o reconhecimento da repercussão geral do caso em dezembro de 2023, a qual foi reconhecida por unanimidade em março de 2024 (Tema 1.291). Será uma oportunidade para o STF examinar o tema de forma mais detida, tendo em vista que foram inadequados os precedentes até o momento utilizados para cassar as decisões da Justiça do Trabalho que reconheceram o vínculo empregatício, tendo em vista que não guardam relação alguma com a realidade concreta da dinâmica do trabalho via plataformas digitais, como mencionado.

Além disso, poderá utilizar algumas lições aprendidas nos recentes casos que envolveram as eleições de 2022, desinformação/fake news e as plataformas digitais. Destaco duas situações que podem ser aplicadas para o caso da Uber, a partir de decisões do Ministro Alexandre de Moraes.[26]

A primeira se refere à natureza jurídica das plataformas digitais. Entender o setor econômico no qual elas atuam é o primeiro passo para promover uma discussão adequada sobre o seu funcionamento e definir as suas responsabilidades. Em geral, todas as plataformas digitais dizem ser empresas de tecnologia. Contudo, a realidade é distinta. Adotar meios tecnológicos sofisticados não as torna empresas de tecnologia. Devemos olhar para a substância do que elas realmente fazem. No caso dos provedores de redes sociais e de serviços de mensageria privada, o Ministro Alexandre de Moraes entendeu que elas devem ser tratadas como meios de mídia, comunicação e publicidade.

Em relação à Uber, é evidente que se trata de uma empresa de transporte de pessoas. Ninguém é seu cliente buscando uma solução tecnológica, mas porque quer fazer uma viagem de carro. Apesar de afirmar que é uma empresa tecnologia nos processos judiciais, declara algo distinto perante outros órgãos públicos. Por exemplo, no Instituto Nacional de Propriedade Industrial (INPI), pediu o seu registro como empresa de transporte. Ou seja,

(25) Trata-se do processo n. 100853-94.2019.5.01.0067.

(26) As decisões proferidas pelo Ministro Alexandre de Moraes sobre as eleições de 2022, desinformação/*fake news* e as plataformas digitais a que se faz referência foram proferidas no Inquérito 4.781.

para proteger a sua marca, algo de grande importância para o seu negócio, revela o que de fato é.

A segunda tem relação com o papel dos algoritmos nas plataformas digitais. Algoritmos são conjuntos de etapas de um processo em que o objetivo é a solução de um problema ou a execução de uma tarefa. A definição do seu conteúdo ocorre a partir de decisões tomadas por uma pessoa responsável pela sua programação e leva em conta os interesses de quem o criou. Em suas decisões, o Ministro Alexandre de Moraes chamou atenção para a necessidade de examinar o direcionamento de assuntos pelos algoritmos e a remuneração por impulsionamento e monetização.

Quando olhamos para as plataformas de transporte de pessoas, verificamos que elas detêm amplo controle sobre o trabalho realizado a partir do gerenciamento da mão de obra por meio de algoritmos. Isso as permite distribuir atividades entre os trabalhadores, fixar o valor do trabalho, indicar o tempo para realização de uma tarefa, determinar como o serviço deve ser feito, avaliar os motoristas e aplicar sanções – tudo conforme os interesses da empresa. Essa situação foi demonstrada de forma robusta em ação civil pública proposta em face da Uber, a partir de relatório de análise de dados elaborado pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), como registrado pelo juiz que reconheceu a existência de vínculo empregatício.(27)

3. Panorama jurisprudencial no resto do mundo(28)

Em 2021, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou o seu relatório anual sobre perspectivas sociais e de emprego no mundo (*World Employment and Social Outlook*), dedicado ao papel das plataformas digitais nas transformações no mundo do trabalho. No capítulo 5, o documento aborda formas de assegurar o trabalho decente nas plataformas digitais. Para tanto, há uma análise da aplicação das principais convenções da OIT relacionadas ao tema, como as que versam sobre os princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação da discriminação, além do ambiente de trabalho seguro e saudável), sobre assuntos mais abrangentes (como seguridade social, política de geração de empregos e inspeção do trabalho) e sobre tópicos

(27) Trata-se da sentença proferida no processo n. 1001379-33.2021.5.02.0004.

(28) Ótima análise da jurisprudência europeia sobre trabalho via plataformas digitais foi realizado por Christina Hiessl (HIESSL, Christina *et. al. Trabalho em plataformas:* regulamentação ou desregulamentação. São Paulo: Boitempo, 2024).

específicos relacionados ao trabalho via plataformas digitais (como sistemas de pagamento, dispensa justa, acesso aos dados e privacidade, termos e condições transparentes, mobilidade laboral e acesso a um sistema de resolução de disputas).

Apesar do relatório enfatizar direitos que deveriam ser aplicados aos trabalhadores independentemente da natureza jurídica de sua relação com as empresas proprietárias das plataformas digitais, há um reconhecimento de que esses direitos são reconhecidos apenas aos empregados. Nesse sentido, o Poder Judiciário Trabalhista possui uma grande relevância para apontar a existência ou não de um vínculo empregatício.

Segundo a OIT, os países estão lidando com o tema de quatro formas. A primeira é levando em consideração o controle exercido pelas empresas proprietárias das plataformas digitais em face dos trabalhadores(29). Como exemplo, no relatório é mencionada decisão da Corte de Cassação da França, o tribunal de maior hierarquia no país, que reconheceu vínculo empregatício entre a Uber e motorista. De acordo com os magistrados, há contrato de emprego pelo fato de o trabalhador estar integrado em um sistema que foi criado pela empresa proprietária da plataforma digital, não ter os seus próprios clientes, de a empresa controlar o valor das tarifas e dos termos de uso e determinar a política de desativação, com suspensões temporárias ou definitivas conforme as regras estabelecidas unilateralmente pela Uber(30).

Nesse sentido, adicionamos decisões proferidas no Uruguai, na Espanha, na Suíça, na Holanda e em Portugal.

No Uruguai, um juiz do trabalho de Montevideo reconheceu a existência da relação de emprego entre motorista e a Uber em novembro de 2019(31). A sentença foi mantida pelo Tribunal de Apelações do Trabalho, que levou em consideração trinta e oito elementos que apontavam para a

---

(29) Ótima análise da jurisprudência europeia sobre trabalho via plataformas digitais foi realizado por Christina Hiessl (HIESSL, Christina *et. al*. *Trabalho em plataformas:* regulamentação ou desregulamentação. São Paulo: Boitempo, 2024).

(30) 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/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07?search_api_fulltext=374&date_du=2020-03-01&date_au=2020-04-01&judilibre_juridiction=all&op=Rechercher+sur+judilibre&previousdecisionpage=0&previousdecisionindex=1&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=3. Acesso em: 14 nov. 2024.

(31) 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: 14 nov. 2024.

caracterização da relação de trabalho — como o fato de a Uber ser a principal beneficiária do trabalho realizado pelo motorista, de o trabalhador estar integrado na organização da empresa, de o trabalho ser realizado conforme instruções e de acordo com o controle da Uber e dos instrumentos de trabalho serem parcialmente fornecidos pela empresa — e usou como base para análise a Recomendação n. 198 da OIT(32). Há pelo menos três decisões de segundo grau no país que reconhecem o vínculo empregatício entre motoristas e a Uber(33).

Na Espanha, o Tribunal Supremo decidiu em setembro de 2020 que a relação entre entregadores e a Glovo (uma empresa proprietária de plataforma digital) é de emprego. Na sentença, os magistrados apontaram os seguintes elementos: nessa atividade econômica, as plataformas digitais — e não as motos ou os telefones celulares — são os meios de produção; as avaliações dos trabalhadores são uma forma de controle e vigilância; a empresa atua no setor de entregas; as decisões comerciais, valor do serviço oferecido, métodos de pagamento e remuneração dos entregadores são definidos unilateralmente pela empresa; os trabalhadores não possuem autonomia para os aspectos relevantes da atividade, sendo que a empresa detém poder de direção e de organização(34).

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(35). 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

(32) 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: 14 nov. 2024.

(33) EL OBSERVADOR. Tribunal de Apelaciones ratificó sentencia que obliga a Uber a pagar a chofer aguinaldo y salario vacacional. Disponível em: https://www.elobservador.com.uy/nota/tribunal-de-apelaciones-ratifico-sentencia-que-obliga-a-uber-a-pagar-a-chofer-aguinaldo-y-salario-vacacional-20226312101. Acesso em: 14 nov. 2024.

(34) PODER JUDICIAL ESPAÑA. El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y um 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: 14 nov. 2024.

(35) SWISS INFO. UberPop driver wins "landmark" infair dismissal case. Disponível em: https://www.swissinfo.ch/eng/court-ruling_uberpop-driver-wins--landmark--unfair-dismissal-case/44941794. Acesso em: 14 nov. 2024.

Uber[36]. Em relação a esse caso, a Uber aceitou a decisão do Tribunal de Vaud e não interpôs recurso[37]. Em junho de 2022, a Corte Suprema Federal da Suíça manteve decisão do Tribunal de Genebra, que entendeu que há vínculo empregatício entre motorista e a Uber[38].

Na Holanda, fevereiro de 2021, o Tribunal de Apelações de Amsterdam decidiu que os entregadores da Deliveroo, uma empresa proprietária de plataforma digital do setor de entregas, são empregados[39]. Em setembro de 2021, o Tribunal Distrital de Amsterdã, proferiu decisão, 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[40].

Em Portugal, em fevereiro de 2024, um tribunal trabalhista de Lisboa reconheceu a existência de um contrato de trabalho entre um entregador e a UberEats, aplicando o art. 12-A do Código de Trabalho português no caso concreto[41]. Segundo a decisão, é a plataforma que faz a gestão do negócio, que exerce o poder de direção e determina regras específicas, controla e supervisiona a prestação da atividade, restringe a autonomia do trabalhador quanto à organização do trabalho e exerce poderes de exclusão de futuras atividades por meio da desativação.

---

(36) 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: 14 nov. 2024.

(37) 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: 14 nov. 2024.

(38) REUTERS. Uber loses appeal as top Swiss court rules company is an employer. Disponível em: https://www.reuters.com/business/autos-transportation/uber-loses-appeal-top-swiss-court-rules-company-is-an-employer-2022-06-03/. Acesso em: 14 nov. 2024.

(39) BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. Netherlands: Court rules Deliveroo riders are not freelancers; Deliveroo to appeal. Disponível em: https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/netherlands-court-rules-deliveroo-riders-are-not-freelancers-deliveroo-to-appeal/. Acesso em 14 nov. 2024.

(40) DE RECHTSPAARK. ECLI:NL:RBAMS:2021:5029. Disponível em: https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:5029&showbutton=true. Acesso em: 14 nov. 2024.

(41) CNN PORTUGAL. Histórico. Tribunal do Trabalho de Lisboa reconhece contrato de estafeta com a Uber Eats. Disponível em: https://cnnportugal.iol.pt/trabalho/estafetas/historico-tribunal-do-trabalho-de-lisboa-reconhece-contrato-de-estafeta-com-a-uber-eats/20240203/65be58ded34e65afa2fa638e. Acesso em: 23 fev. 2024.

A segunda ocorre em países que possuem categorias intermediárias entre a figura do empregado e do autônomo(42). Como exemplo, no relatório é mencionado o caso Aslam v. Uber, em que as decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas foram confirmadas pela Suprema Corte e houve o reconhecimento de que os motoristas da empresa são "trabalhadores" (*workers*), com direito ao salário mínimo, férias e jornada de trabalho. A decisão britânica destaca cinco aspectos para demonstrar que, apesar de os motoristas escolherem quando e onde trabalhar, nos momentos em que estão dirigindo, trabalham para a plataforma digital. O primeiro é a determinação unilateral pela Uber dos valores pagos aos trabalhadores. O segundo é a fixação, nos termos de uso e sem ouvir os trabalhadores, da forma pela qual o trabalho deve ser realizado. O terceiro é a submissão dos motoristas às regras definidas pela Uber assim que entram no aplicativo e ficam disponíveis para receberem chamadas. O quarto é o significativo grau de controle exercido pela Uber em relação à maneira pela qual os motoristas trabalham. O principal é o uso do sistema de ranqueamento. O quinto é a restrição da comunicação entre motoristas e passageiros ao mínimo necessário para realizar a viagem, sendo que todas as mensagens são trocadas por meio do aplicativo da Uber(43).

Ainda sobre a decisão britânica, é necessário tecer mais alguns comentários. Em primeiro lugar, é fundamental ter em vista que a classificação dos motoristas da Uber como "trabalhadores" (*workers*) e não como "empregados" (*employees*) ocorreu em função do pedido dos motoristas ter ocorrido dessa forma(44), o que limitou as possibilidades de os juízes reconhecerem o vínculo empregatício. O pedido dos motoristas foi feito dessa maneira pois, no momento do ajuizamento da ação, avaliou-se que haveria

(42) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World Employment and Social Outlook. *cit*.

(43) UK SUPREME COURT. Uber BV and others (Appellants) *v.* Aslam and others (Respondents). Disponível em: https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022. Ainda, ver em: KALIL, Renan Bernardi. A condenação da Uber no Reino Unido, a OIT e a situação no Brasil. *Carta Capital*, São Paulo, 09 mar. 2021. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/opiniao/a-condenacao-da-uber-no-reino-unido-a-oit-e-a-situacao-no-brasil/. Acesso em: 14 nov. 2024.

(44) Isso está expressamente apontado em recente decisão do Tribunal do Trabalho da Nova Zelândia: EMPLOYMENT COURTS. E Tu Anor v Rasier. Disponível em? https://www.employmentcourt.govt.nz/assets/Documents/Decisions/2022-NZEmpC-192-E-Tu-Anor-v-Rasier-Ops-BV-Ors-Judgment.pdf. Acesso em: 14 nov. 2024.

mais chances de êxito ao se requerer a classificação como "trabalhadores" (*workers*) ao invés de "empregados" (*employees*)[45].

Em segundo lugar, há diversas passagens na decisão da Suprema Corte britânica indicando que o controle exercido pela Uber configura trabalho subordinado. Destacamos a seguinte: "(...) A questão, porém, não é se o sistema de controle operado pela Uber é do seu interesse comercial, mas se coloca os condutores numa posição de subordinação a Uber. É evidente que o faz"[46]. Ainda, coloca que:

> "(...) As notas não são divulgadas aos passageiros para informar a sua escolha de motorista: não é oferecida aos passageiros uma escolha de motorista com, por exemplo, um preço mais elevado cobrado pelos serviços de um motorista que é mais bem classificado. Pelo contrário, as notas são utilizadas pela Uber meramente como uma ferramenta interna para gerir o desempenho e como base para tomar decisões de rescisão quando o feedback do cliente mostra que os condutores não estão cumprindo os níveis de desempenho estabelecidos pela Uber. Esta é uma forma clássica de subordinação que é característica das relações de emprego."[47]

A terceira se dá quando os tribunais aplicam o conceito de empregado varia conforme o ramo do direito analisado. Nesse sentido, é possível que um trabalhador que desenvolva atividades por meio de plataforma digital seja considerado como empregado em uma demanda buscando reparação por sofrer um acidente, mas como autônomo em relação a outros direitos trabalhistas. Essa situação cria uma categoria intermediária "de facto".

---

(45) DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, p. 497, 2016.

(46) UK SUPREME COURT. *op. cit*. Tradução nossa do original: "The question, however, is not whether the system of control operated by Uber is in its commercial interests, but whether it places drivers in a position of subordination to Uber. It plainly does" (p. 30).

(47) *Idem*. Tradução nossa do original: "The ratings are not disclosed to passengers to inform their choice of driver: passengers are not offered a choice of driver with, for example, a higher price charged for the services of a driver who is more highly rated. Rather, the ratings are used by Uber purely as an internal tool for managing performance and as a basis for making termination decisions where customer feedback shows that drivers are not meeting the performance levels set by Uber. This is a classic form of subordination that is characteristic of employment relationships" (p. 30-31).

Como exemplo, são mencionadas decisões de tribunais chineses e sul-coreanos[48].

A quarta acontece de maneira oposta à primeira, dando ênfase aos aspectos do trabalho que as empresas proprietárias das plataformas digitais não interferem[49]. Nesse sentido, há um enfoque excessivo no que as empresas proprietárias das plataformas digitais não controlam, como quando e quanto os trabalhadores realizam as suas atividades e a inexistência de uma obrigação formal de comparecer ao trabalho. O fato de um trabalhador não operar um negócio próprio e trabalhar exclusivamente para somente uma empresa não é relevante nessas decisões. Como exemplo, são indicadas decisões proferidas na Austrália e no Brasil (em específico as decisões do STJ no Conflito de Competência 164.544 e do TST no processo 1000123-89.2017.5.02.0038)[50].

Em relação aos países que dariam maior ênfase no que as empresas não controlam e, consequentemente, afastariam o vínculo empregatício, um outro exemplo geralmente utilizado é o da Nova Zelândia. Contudo, em outubro de 2022 o Tribunal do Trabalho reconheceu que seis motoristas da Uber foram empregados da empresa. Na decisão, foi apontado que: (i) a Uber não atua como uma mera intermediária; (ii) que a Uber exerce direção e controle – de forma muito efetiva – do trabalho por meio do sistema de avaliações, incentivos para os trabalhadores realizarem atividades em horários de pico e a aceitação de corridas, envio de notificações aos motoristas e sistema de punições (suspensões, bloqueios e desativações de contas); (iii) os motoristas trabalham em benefício da Uber; (iv) os motoristas estavam submetidos a um significativo grau de subordinação e dependência da Uber, sendo que a autoridade e o controle exercidos pela empresa ocorre de uma forma efetiva por meio de inovações tecnológicas; (v) os motoristas estavam integrados ao negócio operado pela Uber[51].

---

(48) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World Employment and Social Outlook*. *cit.*

(49) *Idem*.

(50) Apesar da referência a essas decisões no Brasil, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, sete de suas oito turmas já decidiram sobre o tema, sendo que quatro identificaram a existência da relação de emprego (a 2ª, 3ª, 6ª e 8ª) e três afastaram (1ª, 4ª e 5ª). O STF reconheceu repercussão geral no RE 1446336, que trata de uma reclamação trabalhista requerendo o reconhecendo do vínculo empregatício de motorista com a Uber.

(51) EMPLOYMENT COURT. *op. cit.*

4. Grupo de trabalho tripartite

Em maio de 2023, o governo federal criou grupo de trabalho (GT) para "elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas", por meio do Decreto n. 11.513/2023. Foi prevista composição tripartite, com 45 membros, tendo representação do governo, dos trabalhadores e dos empregadores(52).

Assim que os trabalhos foram iniciados, decidiu-se pela subdivisão em dois grupos, sendo um para debater os temas relacionados ao transporte de pessoas e outro, para o transporte de mercadorias. Ainda, vislumbrou-se a criação de um terceiro grupo, que trataria do trabalho via plataformas digitais em outros setores. Contudo, esse último não chegou a funcionar(53).

Ao todo, ocorreram 12 reuniões, sendo duas gerais do GT e cinco de cada subgrupo. O processo de diálogo no GT teve três momentos: a) estruturação do grupo, apresentação de pautas e definição dos temas prioritários; b) maturação e afunilamento das discussões; e c) tentativa de acordo inicial e indefinições(54).

As últimas reuniões formalmente convocadas do GT ocorreram em 12 de setembro de 2023. Em relação ao transporte de mercadorias, apontou-se para a inviabilidade de um acordo. A respeito do transporte de pessoas, apesar da expectativa na celebração de um memorando de entendimentos, não se chegou a um consenso na redação do documento(55). Entretanto, reuniões menores ocorreram até que se chegou em um texto acordado entre motoristas e plataformas digitais. Dessa forma, em 4 de março de 2024, o governo, com a presença da representação dos trabalhadores e das empresas,

---

(52) BRASIL. *Decreto n. 11.513, de 1º de maio de 2023*. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. *Diário Oficial da União*, Brasília, 1º maio 2023.

(53) ANTUNES, Diogo de Carvalho. O grupo tripartite brasileiro e os desafios de compor uma proposta de regulação do trabalho coordenado por plataformas digitais. *Mercado de trabalho:* conjuntura e análise, ano 30, abril 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13812/1/BMT_77_PDRT_A3.pdf. Acesso em: 16 jun. 2024, p. 5-6.

(54) *Ibidem*, p. 6-12.

(55) *Ibidem*, p. 11.

anunciou o envio do Projeto de Lei Complementar n. 12/2024 (PLP n. 12/2024) para o Congresso Nacional(56).

O PLP n. 12/2024 trata somente da regulação do trabalho dos motoristas. Os entregadores não foram abrangidos pela proposta em razão da falta de consenso entre os trabalhadores e as empresas em relação ao texto final. Após o envio do PLP n. 12/2024, o Ministério do Trabalho não retomou o GT para tratar da situação dos entregadores.

O texto anunciado pelo Governo Federal para regular o trabalho dos motoristas que atuam por meio de plataformas digitais reflete o desequilíbrio dos interesses contemplados na proposta, visto que as plataformas foram atendidas de forma praticamente integral em suas demandas e os trabalhadores, não.

Em junho de 2023, no curso das reuniões realizadas pelo GT, a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec) apresentou suas propostas para o debate(57). Dos nove princípios que aponta como centrais para a regulação do trabalho via plataformas digitais, apenas a contratação de seguro contra acidentes não consta no PLP n. 12/2024. Por outro lado, aspectos fundamentais para as empresas, como a vedação ao reconhecimento do vínculo empregatício (o que chamam de "segurança jurídica") e a caracterização da autonomia do trabalho de uma maneira insuficiente (o que é denominado de "independência do trabalhador") foram colocados no projeto.

Em agosto de 2023, o Movimento Inovação Digital (MID) apresentou um documento contendo as suas propostas. Dos quatro temas concretos colocados, três foram contemplados no projeto, e o único ausente foi o mesmo seguro referido pela Amobitec(58).

---

(56) PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Governo Federal propõe pacote de direitos para motoristas de aplicativos*. Disponível em: https://gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2024/03/governo-federal-propoe-pl-que-cria-pacote-de-direitos-para-motoristas-de-aplicativos#:~:text=Governo%20Federal%20prop%C3%B5e%20PL%20que%20cria%20pacote%20de%20direitos%20para%20motoristas%20de%20aplicativos,-Proposta%20aponta%20pagamento&text=O%20presidente%20da%20Rep%C3%BAblica%2C%20Luiz,m%C3%ADnimos%20para%20motoristas%20de%20aplicativos. Acesso em: 16 jun. 2024.

(57) AMOBITEC. *Princípios para a regulação do trabalho em plataforma*. Disponível em: https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/09/V4-Amobitec-Principios-para-a-regulacao-do-trabalho-em-plataforma-bancada-das-empresas-Documentos-Google.pdf. Acesso em: 16 jun. 2024.

(58) MID. *Propostas das plataformas digitais associadas*. Disponível em: https://www.mobiletime.com.br/wp-content/uploads/2023/08/MID-Propostas-Agosto-2023-1.pdf. Acesso em 16 jun. 2024.

Em relação aos trabalhadores, um documento unificado das centrais sindicais foi divulgado nas primeiras reuniões dos subgrupos de transporte de mercadorias e de pessoas em junho de 2023. O texto "Diretrizes sobre regulação das relações de trabalho em empresas-plataforma — bancada dos(as) trabalhadores(as)" trouxe 12 pontos(59). Somente seis foram contemplados no texto final do projeto (e três desses seis de forma apenas parcial). Os demais pontos não foram inseridos e, alguns desses, como os itens "regulação tributária e trabalhista conforme o setor de atividade" e "vínculo de trabalho", sequer foram objeto de discussão nas reuniões do GT por recusa das empresas.

5. Projeto de Lei Complementar n. 12/2024

O PLP n. 12/2024 enuncia que "dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho". O texto prevê que os trabalhadores são "autônomos com direitos", traz definições sobre o que são as plataformas e o modo de execução do trabalho, além de estabelecer regras sobre remuneração mínima, direitos previdenciários e organização sindical(60).

O Projeto tem um problema estrutural. Os conceitos que definem a empresa proprietária da plataforma digital, que caracterizam a liberdade do trabalhador e que afastam o enquadramento em uma relação de emprego, são inadequados e negam a realidade(61).

Reduzir essas empresas a meras intermediadoras de viagens entre seus clientes e os motoristas, como está no art. 2º do projeto enviado pelo

(59) CUT. *CUT e demais centrais entregam proposta para direitos de trabalhador por aplicativo*. Disponível em: https://www.cut.org.br/noticias/cut-e-demais-centrais-entregam-proposta-para-direitos-de-trabalhador-por-aplicat-fe02. Acesso em: 16 jun. 2024.

(60) BRASIL. Projeto de Lei Complementar n. 12, de 2024. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 16 jun. 2024.

(61) KALIL, Renan. Os problemas do PL que regula o trabalho dos motoristas via aplicativo. *Carta Capital*, São Paulo, 08 mar. 2024. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/opiniao/os-problemas-do-pl-que-regula-o-trabalho-dos-motoristas-via-aplicativo. Acesso em: 16 jun. 2024.

governo, está muito distante do que ocorre no mundo dos fatos. Como mencionamos na seção 2, ninguém abre o telefone celular e acessa o aplicativo da Uber ou da 99 procurando por um motorista específico — até porque não existe essa opção. O que os clientes buscam é a prestação do serviço de transporte – o que é oferecido pela empresa. Não é à toa que existe a opção de avaliar o trabalhador ao final da corrida, pois isso serve para examinar se a viagem foi feita dentro dos parâmetros estabelecidos pela empresa.

Ainda, o conceito estabelecido no Projeto coloca o Brasil na contramão do mundo: decisões de Tribunais no Reino Unido e na União Europeia classificaram a Uber como empresa de transporte.

Caracterizar a autonomia no trabalho somente com a liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos de conexão ao aplicativo, a inexistência de exclusividade e a inexigência de tempo mínimo à disposição, como está no art. 3º do projeto enviado pelo governo, é rejeitar a possibilidade de existir um trabalho que, de fato, seja autônomo.

Para começarmos a pensar em um trabalho com liberdade para os motoristas, eles deveriam poder colocar o preço nas corridas, não serem punidos em caso de rejeição de ofertas de viagens, não serem excluídos da plataforma por terem avaliações abaixo das previstas pela empresa, não terem a quantidade de ofertas de trabalho e de rendimento vinculadas às notas dadas pelos clientes. Porém, não há uma linha sobre isso no Projeto.

Impedir o reconhecimento da relação de emprego mesmo diante do exercício do controle sobre os trabalhadores é legalizar a fraude trabalhista. O conjunto de práticas indicadas no art. 5º do projeto enviado pelo governo são exemplos concretos da forma pela qual as empresas impõem as suas diretrizes para a organização do negócio e vinculam os trabalhadores a essas políticas.

As plataformas digitais gerenciam a mão de obra por meio de algoritmos. Isso as permite distribuir atividades entre os trabalhadores, determinar como o serviço deve ser feito, avaliar os motoristas e aplicar sanções — tudo conforme os interesses da empresa.

Admitir que a adoção dessas práticas pelas plataformas não permite caracterizar o trabalho subordinado é antiquado por enxergar as relações de trabalho com uma visão datada do século passado e incapaz de identificar as novas formas de controle viabilizadas pelo desenvolvimento da tecnologia.

Em termos conceituais, o Projeto não traz muitas novidades em relação ao que estva sendo debatido no Congresso Nacional. Todas as definições supramencionadas já foram previstas em outras propostas, como o PLP n. 90/2023 (de autoria do Senador Rogério Marinho)[62] e o anteprojeto apontado pelo *The Intercept* como de autoria do iFood[63].

O PLP n. 12/2024 não foi bem recebido no Congresso, o que levou à retirada da sua urgência. Depois de meses de intensos debates em diversos espaços, incluindo audiências públicas e seminários realizados pela Câmara dos Deputados, um substitutivo ao Projeto foi divulgado em junho[64]. Não apenas os antigos problemas permaneceram, como outros foram criados[65].

O principal se refere ao descanso. A Constituição prevê que se trata de um direito do trabalhador. Porém, o substitutivo subverte a lógica que justifica reconhecer o repouso para o trabalhador e o coloca como um dever.

Concebido como mecanismo de proteção ao trabalhador, o descanso é um dos instrumentos que limita a quantidade de horas que uma pessoa pode prestar serviços para outra. Dessa forma, busca-se fazer com que o beneficiário das atividades realizadas pelo trabalhador assegure um período mínimo para recomposição das energias entre o fim de uma jornada e o começo da outra.

Caracterizar o descanso como dever joga água no moinho da transferência das responsabilidades apenas para os trabalhadores em uma relação fortemente desigual. Colocar nas costas dos motoristas a obrigação de controlar o seu próprio descanso em um contexto no qual não decidem o preço

---

(62) SENADO FEDERAL. Projeto de Lei Complementar n. 90, de 2023. Estabelece direitos para a melhoria das condições de exercício das atividades dos prestadores de serviços independentes de transporte remunerado privado individual de passageiros ou serviço remunerado de entregas, cria mecanismos de inclusão previdenciária e disciplina a relação jurídica entre esses prestadores e as operadoras de plataformas tecnológicas de intermediação. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9316915&ts=1686778029001&disposition=inline. Acesso em: 16 jun. 2024.

(63) RIBEIRO, Paulo Victor; SILVA, Victor. Dividir para conquistar. *The Intercept*, São Paulo, 26 set. 2022. Disponível em: https://www.intercept.com.br/2022/09/26/ifood-anteprojeto-lei-categoria-trabalho-entregadores. Acesso em: 16 jun. 2024.

(64) CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Relatório da Comissão de Indústria, Comércio e Serviços*. Substitutivo ao Projeto de Lei Complementar n. 12/2024. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2434924&filename=Parecer-CICS-2024-06-10. Acesso em: 16 jun. 2024.

(65) KALIL, Renan Bernardi. Os novos problemas do PLP 12/2024. *Jota*, São Paulo, 17 jun. 2024. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/os-novos-problemas-do-plp-12-24-17062024. Acesso em: 17 jun. 2024.

do seu trabalho e são punidos por não aceitarem uma quantidade mínima de corridas ou por cancelarem viagens apenas reforça a discrepância de poderes entre trabalhadores e plataformas.

O art. 4º do substitutivo diz que, dentro de um período de 24 horas, o motorista tem a obrigação de repousar por pelo menos 11 horas, devendo ficar desconectado de todas as plataformas. É oferecida a possibilidade de fracionamento desse intervalo de 11 horas, desde que garantido o mínimo de seis horas ininterruptas de descanso.

Em relação aos períodos de descanso, percebemos que, diante da necessidade de encontrar referências sobre o trabalho, busca-se o socorro na lei trabalhista. Não é à toa que o art. 4º traz os limites já previstos nos arts. 66 e 235-C da CLT. Contudo, uma exígua responsabilidade é atribuída às plataformas digitais na observância desses parâmetros.

O art. 5º estabelece as punições para o descumprimento do dever de descansar. O motorista pode ser suspenso de todas as plataformas que tiver cadastro e ficar impedido de ingressar em novas plataformas por 30 dias. Em caso de repetição desse descumprimento, a punição é aplicada em dobro. Essas penalidades serão impostas posteriormente à lavratura de auto de infração por órgão de fiscalização do Poder Executivo.

Aqui, manifesta-se um dos lados perversos de caracterizar o descanso como dever: o não cumprimento, por parte do motorista, impede-o de trabalhar e sujeita-o a receber multa. Em outras palavras, o trabalhador é colocado em uma condição de algoz de si mesmo no âmbito de uma relação assimétrica na qual sua autonomia é extremamente reduzida(66).

Finalmente, destacamos que o posicionamento do STF, apesar de construído a partir de reclamações constitucionais e de maneira superficial, está influindo no debate legislativo. No âmbito do Projeto de Lei Complementar n. 12/2024, o Deputado Augusto Coutinho, relator na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados, aponta em seu relatório que as decisões da Corte demonstram a inadequação de permitir o reconhecimento de vínculo de emprego para a relação entre motoristas e plataformas digitais(67).

---

(66) Na terceira versão do parecer, a possibilidade de punição ao motorista que não observar os intervalos foi retirada pelo relator, Deputado Augusto Coutinho.

(67) CÂMARA DOS DEPUTADOS, *cit*.

Atualmente, o PLP n. 12/2024 continua na Comissão de Indústria, Comércio e Serviços da Câmara dos Deputados aguardando deliberação dos Deputados a respeito do seu teor.

6. O debate legislativo em outros países(68)

O trabalho via plataformas digitais já foi objeto de iniciativas legislativas aprovadas em alguns países, como é o caso da Espanha, do Chile e de Portugal, além da União Europeia.

Em maio de 2021, foi publicado o Real Decreto-ley 9/2021, que promoveu mudanças no Estatuto dos Trabalhadores da Espanha(69). Essa medida foi influenciada pela decisão do Tribunal Supremo que reconheceu a relação de emprego entre um entregador e a Glovo, a qual levou o governo a criar uma mesa de diálogo tripartite para debater como garantir direitos trabalhistas para entregadores via plataformas digitais. As alterações promovidas no Estatuto dos Trabalhadores foram duas: a) foi inserida a alínea *"d"* no art. 64.4, prevendo o direito da representação dos trabalhadores ser informada dos parâmetros, das regras e das instruções em que se baseiam os algoritmos e que afetam as decisões que influenciam as condições de trabalho, abrangendo o ingresso e a continuidade na empresa; e b) foi introduzida a disposição vigésima terceira, estabelecendo a presunção de laboralidade no âmbito das plataformas digitais de entrega que exercem o poder de organizar, dirigir e controlar, de forma direta, indireta ou implícita, por meio da gestão algorítmica, o trabalho alheio.

Em setembro de 2022, entrou em vigor no Chile a nova regulação do trabalho via plataformas digitais. Foram inseridos dispositivos no art. 152 do Código do Trabalho que criaram duas categorias: "os trabalhadores de plataformas digitais dependentes" e "os trabalhadores de plataformas digitais independentes"(70).

Em relação à primeira, sua caracterização ocorre com a identificação do trabalho subordinado e dependente, devendo-se aplicar a legislação trabalhista. Há previsão das seguintes regras: a) no que se refere à jornada, o

(68) KALIL, Renan Bernardi. Trabalho via plataformas digitais: para onde o mundo está indo? In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (Org.). *Motoristas de empresas de aplicativos* — Estudos da proposta de regulamentação do governo. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 169-186.

(69) BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. *Real Decreto-ley n. 9/2021*. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840. Acesso em: 15 jun. 2024.

(70) DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Código del Trabajo*. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 15 jun. 2024.

trabalhador pode distribuir livremente o seu tempo de trabalho, respeitando o limite máximo de dez horas diárias e 45 horas semanais, considerando o tempo à disposição (ou seja, do momento que acessa a plataforma ao instante que se desconecta); b) no que pertine à remuneração, considera-se o tempo efetivamente trabalhado, que não pode ser inferior ao mínimo legal, e o tempo de espera é pago em 20% desse valor; c) sobre contrato de trabalho, é obrigatório colocar por escrito diversas estipulações sobre a relação entre o trabalhador e a empresa.

No que diz respeito à segunda categoria, sua caracterização ocorre pela negativa do "trabalho de plataforma digital dependente", e a empresa deve se limitar a coordenar o contato entre o trabalhador e os usuários da plataforma. Há regras sobre: a) o conteúdo do contrato de prestação de serviços; b) os honorários dos trabalhadores e o acesso ao sistema de seguridade social; c) o tempo de desconexão mínimo, que é de 12 horas contínuas em um período de 24 horas; d) aviso-prévio de rescisão do contrato; e e) direitos fundamentais dos trabalhadores.

Ainda, existem regras previstas para ambas as categorias de trabalhadores, a saber: a) obrigação de informar sobre o serviço oferecido; b) transparência e direito à informação; c) proibição de discriminação por meio automatizados de tomada de decisões; d) capacitação dos trabalhadores; e) base de cálculo de indenizações legais; e f) direitos coletivos, como constituir organização sindical e promover negociação coletiva.

Em abril de 2023, foi promulgada a Lei n. 13/2023, que alterou uma série de disposições do Código do Trabalho[71]. Entre elas, foi criado o art. 12-A, que estabeleceu a presunção da existência de um contrato de trabalho entre um trabalhador e uma empresa proprietária de plataforma digital quando se constatarem algumas das seguintes situações: a) a empresa fixa o valor da remuneração ou determina os seus limites máximos e mínimos; b) a empresa exerce o poder de direção e determina regras específicas; c) a empresa controla e supervisiona a prestação da atividade, seja em tempo real, seja por meio da verificação da qualidade do trabalho realizado; d) a empresa restringe a autonomia do trabalhador em relação à organização do trabalho, especialmente, quanto à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas; e) a empresa exerce o poder disciplinar, arrogando o direito

(71) DIÁRIO DA REPÚBLICA. *Lei n. 13/2023, de 3 de abril.* Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863. Acesso em: 15 jun. 2024.

de excluir conta dos trabalhadores; f) os equipamentos e instrumentos de trabalho são da empresa.

Em abril de 2024, o Parlamento Europeu aprovou diretiva sobre trabalho via plataformas digitais. O texto prevê regras para combater a classificação fraudulenta dos trabalhadores como autônomos: o art. 5º do texto coloca que a relação entre uma plataforma de trabalho digital e um trabalho é legalmente presumida como uma relação de trabalho quando se identifiquem elementos de controle e direção da atividade. Caso a plataforma queira refutar essa presunção, caberá a ela demonstrar que a relação é de outra natureza. Cada país estabelecerá quais são esses elementos no prazo de dois anos. Além disso, a diretiva proíbe a dispensa de trabalhadores com base em decisões automatizadas por algoritmos e veda o acesso a determinados tipos de dados pessoais(72).

7. Considerações finais

Este artigo é uma tentativa de organizar o percurso realizado pelo Brasil até o presente momento para regular o trabalho via plataformas digitais. Como percebemos, os caminhos trilhados por nosso país até o presente momento são tortuosos.

Em relação ao papel desempenhado pela jurisprudência, nota-se uma assunção de protagonismo açodada pelo Supremo Tribunal Federal. A Corte sequer esperou a consolidação de entendimento no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e optou ser o principal ator no âmbito do Poder Judiciário nessa discussão por meio das reclamações constitucionais em um cenário no qual jamais tratou de casos semelhantes anteriormente e do reconhecimento da repercussão geral no RE n. 1.446.336.

No tocante ao PLP n. 12/2024, notamos uma proposta desequilibrada. O texto contempla praticamente todas as preocupações das empresas para legalizar a forma pela qual operam no país sem grandes mudanças em sua estrutura de negócios. Por outro lado, deixa de lado aspectos centrais trazidos pelos trabalhadores e que foram colocados desde o início do funcionamento do GT.

(72) EUROPEAN PARLIAMENT. *Parliament adopts Platform Work Directive*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive#:~:text=The%20new%20rules%2C%20agreed%20on,to%20correct%20bogus%20self%2Demployment. Acesso em: 15 jun. 2024.

Ainda, examinando as leis sobre o tema aprovadas em outros países, percebe-se que estamos na contramão do mundo. Enquanto debatemos como proibir de forma absoluta a possibilidade de reconhecer uma relação de emprego e transformarmos direitos em deveres, a Europa discute como oferecer proteção social aos trabalhadores a partir da análise do que ocorre no mundo dos fatos.

A consolidação de um posicionamento jurisprudencial por parte do STF afastando categoricamente a possibilidade do reconhecimento da relação de emprego entre um trabalhador e uma empresa proprietária de plataforma digital ou a aprovação do PLP n. 12/2024 da forma como está hoje terá como principal efeito a legalização da fraude plataformizada no Brasil. Isso tem o potencial de reduzir a pó o trabalho formal no país. É difícil imaginar que uma empresa irá admitir um empregado tendo a opção de contratar um trabalhador por meio de plataforma digital pagando um valor menor.

Se o Brasil quiser regular o trabalho via plataformas digitais de maneira centrada no ser humano, será necessária uma alteração de rota urgente. É fundamental redirecionar o debate e dar relevância para a centralidade da aplicação do princípio da primazia da realidade a partir das novas formas de controle adotadas pelas empresas proprietárias de plataformas digitais e, dessa forma, oferecer patamares adequados de proteção aos trabalhadores.

Referências

AMOBITEC. *Princípios para a regulação do trabalho em plataforma.* Disponível em: https://amobitec.org/wp-content/uploads/2023/09/V4-Amobitec-Principios-para-a-regulacao-do-trabalho-em-plataforma-bancada-das-empresas-Documentos-Google.pdf. Acesso em 16 jun. 2024.

ANTUNES, Diogo de Carvalho. O grupo tripartite brasileiro e os desafios de compor uma proposta de regulação do trabalho coordenado por plataformas digitais. *Mercado de trabalho: conjuntura e análise*, ano 30, abr. 2024. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/13812/1/BMT_77_PDRT_A3.pdf. Acesso em: 16 jun. 2024.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO. *Real Decreto-ley 9/2021*. Disponível em: https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-7840. Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. *Decreto n. 11.513, de 1º de maio de 2023*. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. *Diário Oficial da União*, Brasília, 1º maio 2023.

BRASIL. *Projeto de Lei Complementar n. 12, de 2024*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos

de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm. Acesso em: 16 jun. 2024.

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE. *Netherlands:* Court rules Deliveroo riders are not freelancers; Deliveroo to appeal. Disponível em: https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/netherlands-court-rules-deliveroo-riders-are-not-freelancers-deliveroo-to-appeal/. Acesso em 14 nov. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Relatório da Comissão de Indústria, Comércio e Serviços*. Substitutivo ao Projeto de Lei Complementar 12/2024. Disponível em: https://camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2434924&filename=Parecer-CICS-2024-06-10. Acesso em: 16 jun. 2024.

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: 14 nov. 2024.

CHIAVERINI, Tomás. Trabalhadores do futuro não sangram. *Rádio Escafandro*, São Paulo, 22 ago. 2023. Disponível em: https://radioescafandro.com/2023/08/22/96-trabalhadores-do-futuro-nao-sangram. Acesso em: 27 nov. 2024.

CNN PORTUGAL. Histórico. Tribunal do Trabalho de Lisboa reconhece contrato de estafeta com a Uber Eats. Disponível em: https://cnnportugal.iol.pt/trabalho/estafetas/historico-tribunal-do-trabalho-de-lisboa-reconhece-contrato-de-estafeta-com-a-uber-eats/20240203/65be58ded34e65afa2fa638e. Acesso em: 23 fev. 2024.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. *Trabalhadores das plataformas:* Conselho confirma acordo sobre novas regras para melhorar as suas condições de trabalho. Disponível em: https://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions. Acesso em: 18 mar. 2024.

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/decision/5fca56cd0a790c1ec36ddc07?search_api_fulltext=374&date_du=2020-03-01&date_au=2020-04-01&judilibre_juridiction=all&op=Rechercher+-sur+judilibre&previousdecisionpage=0&previousdecisionindex=1&nextdecisionpage=0&nextdecisionindex=3. Acesso em: 14 nov. 2024.

CUT. *CUT e demais centrais entregam proposta para direitos de trabalhador por aplicativo*. Disponível em: https://cut.org.br/noticias/cut-e-demais-centrais-entregam-proposta-para-direitos-de-trabalhador-por-aplicat-fe02. Acesso em: 16 jun. 2024.

DE RECHTSPAARK. *ECLI:NL:RBAMS:2021:5029*. Disponível em: https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBAMS:2021:5029&showbutton=true. Acesso em: 14 nov. 2024.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, n. 3, 2016.

DIÁRIO DA REPÚBLICA. *Lei n. 13/2023, de 3 de abril.* Disponível em: https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863. Acesso em: 15 jun. 2024.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. *Código del Trabajo*. Disponível em: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf. Acesso em: 15 jun. 2024.

EL OBSERVADOR. Tribunal de Apelaciones ratificó sentencia que obliga a Uber a pagar a chofer aguinaldo y salario vacacional. Disponível em: https://www.elobservador.com.uy/nota/tribunal-de-apelaciones-ratifico-sentencia-que-obliga-a-uber-a-pagar-a-chofer-a-guinaldo-y-salario-vacacional-20226312101. Acesso em: 14 nov. 2024.

EMPLOYMENT COURTS. E Tu Anor *v.* Rasier. Disponível em? https://www.employmentcourt.govt.nz/assets/Documents/Decisions/2022-NZEmpC-192-E-Tu-Anor-v-Rasier-Ops-BV-Ors-Judgment.pdf. Acesso em: 14 nov. 2024.

EUROPEAN PARLIAMENT. *Parliament adopts Platform Work Directive*. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240419IPR20584/parliament-adopts-platform-work-directive#:~:text=The%20new%20rules%2C%20agreed%20on,to%20correct%20bogus%20self%2Demployment. Acesso em 15 jun. 2024.

FAIRWORK BRAZIL. *Ratings 2021*. Disponível em: https://fair.work/en/ratings/brazil/?tabfor2021. Acesso em: 27 nov. 2024.

FAIRWORK BRAZIL. *Ratings 2023*. Disponível em: https://fair.work/en/ratings/brazil/?tabfor2023. Acesso em: 27 nov. 2024.

FAIRWORK BRAZIL. *Relatório Fairwork Brasil 2023*. Disponível em: https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2023/07/Fairwork-Brazil-Ratings-2023-report-PT-red.pdf. Acesso em: 27 nov. 2024.

G1. Entregadores de aplicativos fazem manifestações pelo país. Julho, 2020. Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacoes-pelo-pais.ghtml. Acesso em: 27 nov. 2024.

GOMES, Calvin Chaves; GOMES, Marcus Maltez Tanajura; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Decisões do STF: sinalização da desproteção aos motoristas plataformizados. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (Org.). *Motoristas de empresas de aplicativos* — Estudos da proposta de regulamentação do governo. Fortaleza: Excola Social, 2024.

HIESSL, Christina et. al. *Trabalho em plataformas*: regulamentação ou desregulamentação. São Paulo: Boitempo, 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua:* teletrabalho e trabalho por meio de plataformas digitais 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102035_informativo.pdf. Acesso em: 27 nov. 2024.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *World Employment and Social Outlook:* The role of digital labour platforms in transforming the world of world. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. Acesso em: 15 jun. 2024.

KALIL, Renan Bernardi. A condenação da Uber no Reino Unido, a OIT e a situação no Brasil. *Carta Capital*, São Paulo, 09 mar. 2021. Disponível em: https://www.cartacapital.

com.br/opiniao/a-condenacao-da-uber-no-reino-unido-a-oit-e-a-situacao-no-brasil/. Acesso em: 14 nov. 2024.

KALIL, Renan Bernardi. Os novos problemas do PLP 12/2024. *Jota*, São Paulo, 17 jun. 2024. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/os-novos-problemas-do-plp-12-24-17062024. Acesso em: 17 jun. 2024.

KALIL, Renan Bernardi. Os problemas do PL que regula o trabalho dos motoristas via aplicativo. *Carta Capital*, São Paulo, 08 mar. 2024. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/opiniao/os-problemas-do-pl-que-regula-o-trabalho-dos-motoristas-via-aplicativo. Acesso em: 16 jun. 2024.

KALIL, Renan Bernardi. Trabalho via plataformas digitais: para onde o mundo está indo? In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (Org.). *Motoristas de empresas de aplicativos* — Estudos da proposta de regulamentação do governo. Fortaleza: Excola Social, 2024.

LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SOUTO MAIOR, Nivea Maria Santos. O giro do TST sobre trabalho plataformizado: processo histórico, mudança de posição e defesa da justiça social. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (Org.). *Motoristas de empresas de aplicativos* — Estudos da proposta de regulamentação do governo. Fortaleza: Excola Social, 2024.

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: 14 nov. 2024.

MID. *Propostas das plataformas digitais associadas*. Disponível em: https://www.mobiletime.com.br/wp-content/uploads/2023/08/MID-Propostas-Agosto-2023-1.pdf. Acesso em: 16 jun. 2024.

PODER JUDICIAL ESPAÑA. *El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y um 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: 14 nov. 2024.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Governo Federal propõe pacote de direitos para motoristas de aplicativos*. Disponível em: https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2024/03/governo-federal-propoe-pl-que-cria-pacote-de-direitos-para-motoristas-de-aplicativos#:~:text=Governo%20Federal%20prop%C3%B5e%20PL%20que%20cria%20pacote%20de%20direitos%20para%20motoristas%20de%20aplicativos,-Proposta%20aponta%20pagamento&text=O%20presidente%20da%20Rep%C3%BAblica%2C%20Luiz,m%C3%ADnimos%20para%20motoristas%20de%20aplicativos. Acesso em: 16 jun. 2024.

REUTERS. Uber loses appeal as top Swiss court rules company is an employer. Disponível em: https://www.reuters.com/business/autos-transportation/uber-loses-appeal-top-swiss-court-rules-company-is-an-employer-2022-06-03/. Acesso em: 14 nov. 2024.

RIBEIRO, Paulo Victor; SILVA, Victor. Dividir para conquistar. *The Intercept*, São Paulo, 26 set. 2022. Disponível em: https://www.intercept.com.br/2022/09/26/ifood-anteprojeto-lei-categoria-trabalho-entregadores. Acesso em: 16 jun. 2024.

SENADO FEDERAL. *Projeto de Lei Complementar n. 90, de 2023.* Estabelece direitos para a melhoria das condições de exercício das atividades dos prestadores de serviços independentes de transporte remunerado privado individual de passageiros ou serviço remunerado de entregas, cria mecanismos de inclusão previdenciária e disciplina a relação jurídica entre esses prestadores e as operadoras de plataformas tecnológicas de intermediação. Disponível em: https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=9316915&ts=1686778029001&disposition=inline. Acesso em: 16 jun. 2024.

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: 14 nov. 2024.

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: 14 nov. 2024.

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: 14 nov. 2024.

UK SUPREME COURT. Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents). Disponível em: https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf. Acesso em: 14 nov. 2024.

PARTE II

ARTIGOS APROVADOS PELA COMISSÃO DA REVISTA

Adoecimento Mental na Sociedade da Informação e os Impactos nas Relações de Trabalho no Brasil[1]

Joselita Nepomuceno Borba

(1) Para os Anais do *IX Congreso Iberoamericano y Europeo de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, tema da nossa participação no Congresso, realizado nos dias 08 e 09 de maio de 2025, na Universidade Católica Portuguesa — Centro Regional do Porto; consta dos Anais, 08.05.2025.

Resumo: Uma missão, um desafio: refletir sobre saúde mental nos dias atuais. À mingua de conhecimento suficiente sobre o homem e sua iteração social, sua vivência no ambiente, e, ainda, a fim de não se pintar apenas um quadro com cores estatísticas, incursionou-se por legados de pensadores de ontem e de hoje para se ter compressão da causa do adoecimento mental. Como um cérebro que não foi desenhado para a aceleração exponencial da tecnologia se comporta, frente à realidade, na nova sociedade que emerge e se mostra fragmentada, antagônica e intolerante. Afinal, uma sociedade sob o influxo da tecnologia a que se prometia tantos benefícios quiçá utópicos, mas que, ao invés, saboreia o amargor dos riscos inerentes ao veloz progresso. Nesse meio, atordoado, o homem precisa construir o seu futuro, fazendo com que a razão reflexiva governe a mente para, inclusive, fazer frente a causas atuais de doença neural, que já adquiriu patamar pandêmico. O homem precisa se reinventar para viver bem em sociedade e no trabalho.

Palavras-chave: Adoecimento mental; Modernidade; Sociabilidade; Mudança civilizacional; Governo da razão; Dispositivos eletrônicos; Impregnação digital; Pandemia; Doença neural; Panorama; Brasil; Políticas públicas; Ações.

Resumen: Una misión, un desafío: reflexionar sobre la salud mental en el mundo actual. A falta de conocimientos suficientes sobre el hombre y sus interacciones sociales, su experiencia en el entorno, y también para no pintar sólo un cuadro con colores estadísticos, hemos ahondado en los legados de pensadores de ayer y de hoy para comprender la causa de las enfermedades mentales. Cómo se comporta un cerebro no diseñado para la aceleración exponencial de la tecnología, frente a la realidad, en la nueva sociedad que emerge y se muestra fragmentada, antagónica e intolerante. Al fin y al cabo, una sociedad bajo la influencia de la tecnología a la que se le prometieron tantos beneficios quizás utópicos, pero que, en cambio, prueba la amargura de los riesgos inherentes al progreso rápido. En este entorno aturdido, el hombre necesita construir su futuro, haciendo que la razón reflexiva gobierne la mente para, incluso, enfrentar las causas actuales de la enfermedad neuronal, que ya ha alcanzado niveles de pandemia. El hombre necesita reinventarse para vivir bien en la sociedad y en el trabajo.

Introdução

Fui convidada pela *Acadêmica e Rector de la Universidad La Gran Colombia* Martha Elisa Monsalve Cuellar para participar do *IX Congreso Iberoamericano y Europeo de Derecho Del Trabajo y de la Seguridade Social*, nesse ano, a ser realizado na Cidade do Porto, chamado prontamente aceito. Sem dúvida um desafio – e com maior potencial – pelo intento de refletir sobre adoecimento mental nos dias atuais. Uma empreitada que não importa apenas e tão somente, acredita-se, revelar fotograficamente um quadro bem pintado, tal qual as estatísticas revelam e os sistemas buscam incessantemente normatizar, mas ir além com o auxílio de múltiplas fontes do conhecimento, da filosofia, passando pela sociologia, pela história, pela

psicologia social até a neurociência, em uma busca desafiadora rumo a conhecer o homem: corpo, mente e sociabilidade, como forma de tentar compreender o adoecimento mental.

Conhecimento ainda que mínimo para um estado que é momentâneo, provisório, em virtude do dinamismo das condições sociais e do meio ambiente pela veloz e incontida onda do progresso, mas que se faz necessário para intuir sobre a *razão,* atributo que traz a certificação da humanidade, distintivo do animal *sapiens*, e que verifica, organiza e busca coerência do que sabemos, do que fazemos, enfim, das ações humanas.

Não se ignora que os filósofos da modernidade ainda procuram respostas para questões cruciais como "quem sou eu"? ou "o que sou eu"? e também "qual a relação entre razão e verdade?", fundamentais para compreender o homem, suas ações e comprometimento mental, contudo, apesar disso, temos a sorte de contar com luzes lançadas pela Filosofia através dos tempos.

Visitar o conhecimento filosófico certamente vai ser de grande valia nessa desafiadora tarefa, como também será de crucial importância recorrer a pensadores da modernidade e da contemporaneidade para se ter ideia das transformações sociais e do agir do homem em sociedade denominada, por suas características, de "líquida" em contraposição àquela que se esvai chamada de "sólida".

Em busca de razoável compreensão do fenômeno adoecimento mental a atenção se volta para as causas dos transtornos mentais na atualidade, chamados de o "mal do século" e consequências negativas causada pela "intoxicação digital" na saúde humana, sem excepcionar: criança, adolescente e o homem em geral e, ainda, o trabalhador. Intenta-se nesse cenário pandêmico de saúde mental apontar esforços de instituições, governos e sociedade para enfrentar o problema, enquanto não se chega a um antídoto eficiente e eficaz.

1. Brevíssimo retrospecto em busca de compreensão do "eu" e da correlação entre a expressão da "vontade e verdade" como premissa para abordar o adoecimento mental na modernidade

Enfrentar o tema "adoecimento mental" não é tarefa fácil, por envolver, antes de tudo, coisas sobre a vida e a sociabilidade humana. Não aquela sociabilidade do mundo estável no qual Sócrates alicerçou seu pensamento

em busca de um viver melhor em Atenas. Agora o que se busca é a compreensão em um mundo instável, dos tempos da *internet*, das redes sociais, da inteligência artificial; busca-se compreender o impacto desse mundo contemporâneo sobre a mente humana.

Em busca de resposta para tais questões e, mais especificamente, o adoecimento que acomete a mente humana na atualidade sem precedente na história aos filósofos de então se juntam agora pensadores das mais diversas áreas do conhecimento, num esforço concentrado na tentativa de se chegar a uma resposta para o disseminado distúrbio mental. No *iter* da investigação, acredita-se não ser demais relembrar, conforme cada época, o legado da Filosofia.

Por certo, na fase pré-socrática a preocupação dos filósofos era saber acerca do *mundo* e do *ser humano.* Fincados tais alicerces, os expoentes da Filosofia Clássica se envolveram com questões inerentes ao *sentido da vida, justiça social, administração das cidades.* O ponto central era saber como *ser bom cidadão* e a *busca da felicidade.*

Eis que na Filosofia Ocidental da era medieval o domínio da atenção esteve com a teologia, quando a principal preocupação era *equilibrar razão* e *fé*. Mas, tempos críticos à Igreja e ao idealismo da filosofia grega são decisivos para, inaugurando movimento humanista, colocar o homem e suas aflições de volta ao centro das preocupações. Irrompe o movimento renascentista onde o pensamento filosófico traz para o centro das atenções o uso da *razão*.

A razão passa a ser resposta para tudo o que predominou e dominou na Idade Moderna. Nesse tempo, racionalidade e o *método científico* passam a ser cultuados pela Filosofia como fontes do saber. A centralidade se volta para a importância do ser humano, um *ser dotado de razão* e *capaz de experimentar o mundo*. Esse ponto de centralidade se depara com as grandes transformações sociais oriundas das agitações sociais e das grandes guerras nos Séculos XIX e XX.

Essa realidade fez a Filosofia derivar seu caminho para enfrentar questões sobre os *limites do conhecimento* e contra o *afã do progressismo* reinante*,* tendo a *política* papel de destaque. E assim, o pensamento filosófico se volta, com agudez, para busca de *contenção do arrebatamento científico-tecnológico,* quando os notáveis da época passam a questionar

se o homem, imerso em uma vida acelerada e soterrado pela burocracia, conseguiria ter uma *vida feliz* e almejar uma *sociedade justa*.

Na contemporaneidade, drásticas transformações advindas da ciência, da tecnologia e das telecomunicações, sem chance para se pensar estagnação ou retrocesso, a atenção se aproxima da realidade, em uma investida não só do filósofo, mas também de *expert* de outras áreas do conhecimento, como: sociólogo, historiador, psicólogo social, psicanalista, neurocientistas, na tentativa de responder se o *homem livre* conseguiria ter uma vida feliz.

Com essa singela retrospectiva, quis-se pontuar a relevância do legado do conhecimento filosófico acerca das grandes questões que envolve o mundo: o ser, a vida, a justiça social, a administração das cidades e a política, a busca da felicidade, a fé, a razão, o conhecimento científico, sem, contudo, dar a Filosofia resposta a questões cruciais como quem ou que sou "eu" e a qual a relação entre "vontade e verdade"(2), competindo aos pensadores da modernidade perseguirem o intento.

A centralidade agora, acredita-se, precisa se voltar para compreensão do "eu", da "razão" e a linha invisível que une "vontade e verdade" nas ações do ser incondicionalmente social consigo mesmo e com os outros; não mais aquele ser que fazia parte de um círculo social ou de um grupo, mas daquele que faz parte do universo passível de alcance nesse mundo interconectado pelas telecomunicações e seus incontáveis recursos. Nessa interconectividade há de se considerar ainda para o fato de o homem de que se trata ser dotado de livre arbítrio e fazer uso de linguagem para se comunicar.

2. Liberdade e linguagem como fatores marcantes na sociabilidade

Ser livre é da condição humana, expressão fundamental para a vida intelectual, moral e social. Colhe-se do pensamento e das ideias de Ruy Barbosa que liberdade é direito fundamental inviolável e inalienável por ser propriedade do homem sobre si mesmo, propriedade por excelência, "propriedade sobre todas santa"(3).

---

(2) SAVATER, Fernando. *Las preguntas de la vida.* 1. ed. 17. reimp. Barcelona: Editora Ariel, 1999; Bogotá: Editora Planeta Colombiana, 2016. p. 67.

(3) MATOS, Miguel. *Migalhas de Ruy Barbosa.* 1. ed. Ribeirão Preto/SP: Editora Migalhas, 2010. v. I. Verbete 100.

Propriedade "santa" que implica necessariamente livre arbítrio, estado em que, por vezes, o homem se depara com situações onde tem de escolher entre aquilo que é melhor para si mesmo e aquilo que é mais ético. Diante de situação que implique necessariamente opção por isso ou por aquilo ou o poder escolher, a liberdade, pode ser causa de *angústia*.

Se é certo que a liberdade pode ser causa de angústia a Filosofia, com suas tentativas exploratórias em busca de algum conhecimento sobre o homem e a angústia diária, mais que certezas trouxe perplexidades, ao ponto de questionar Theodor Adorno se seria o homem realmente livre ou uma marionete da sua condição psíquica e social?(4) De qualquer forma, ainda que não se tenha desvendado os mistérios da *mente* e do *corpo*(5), até aonde se chegou foi o suficiente para que não haja dúvida de que o homem é um ser falante, alguém que se comunica pela *linguagem* com outrem à sua imagem e semelhança.

A linguagem se apresenta como verdadeiro código genético da humanidade, certificado de pertencimento da espécie(6) e que serve para objetivar e compartilhar o subjetivo. Esse código de compartilhamento não foi inventado por um, mas ensinado. Inculcada, a linguagem é pública e aberta necessariamente aos seres inteligentes. Somente o humano é capaz de usá-la, objetivando um mundo comunicável de realidades determinadas em que participa conjuntamente com os outros.

Esse recurso que faz parte da natureza humana possibilita a interação e a inserção do indivíduo na sociedade(7). Apresenta-se, enfim, a linguagem como elemento de sociabilidade, elo vital, pois ninguém vai se converter em

(4) Cf. O Guia da Filosofia. *A obra, a vida e as inquietações dos 60 maiores filósofos da história*. Coleções. Editora Abril. N 326-A, dez. 2013. p.49.

(5) SAVATER, Fernando, *op. cit*., p. 67.

(6) *Las preguntas de la vida*. *Op. cit.,* p. 93.

(7) Frente à visão geral do pensamento de John Dewey sobre a teoria do conhecimento Marco Antônio Lorieri (Aspectos do instrumentalismo pragmatista na teoria do conhecimento de Jonh Dewey. In: *Cognicio, Revista de Filosofia*. Centro de Estudos do Pragmatismo. Ed. São Paulo: Educ: Palas Athenas, n. I, nov. 2000. p. 48), deixa assentado que "O conhecimento é nome que se pode dar aos resultados particulares de cada processo de investigação que os serem humanos realizam nas situações singulares em que vão se encontrando na experiência natural de via e que tem função instrumental relativa ao seu modo de agir nesta mesma experiencia", arrematando o Professor da PUC/SP que "O que importa aos seres humanos é o seu agir acertado, ou seja, as ações que possam gerar acertos no viver: que lhes garantam sobrevivência, ou , o que é o mesmo, continuidade de vida no continuo da experiencia natural".

humano se estiver sozinho: fazemos humanos unos aos outros não tendo dúvida o filósofo espanhol[8] de que "nossa humanidade nos 'contagiou': é uma doença mortal, vez que nunca nos desenvolveremos se não formos pela proximidade de nossos semelhantes"[9].

Isso significa que ninguém chega a se converter em humano se está só[10]. O desenvolvimento se dá pela proximidade de nossos semelhantes. Mas, se a proximidade com o semelhante é condição essencial é certo também que ela traz consigo, como inevitável, o *desassossego* pelo fato de naturais diferenças entre os indivíduos. Cada ser é único, entretanto ele se vê premido pela necessidade de se relacionar com os outros, cada qual com suas distinções e diversidades.

Ser *livre* e ser *social* são, portanto, da essência do homem, importando a sociabilidade em causa de desassossego e a liberdade em fonte de angústia. Mas, conviver é imperativo. Viver com o outro, que é diferente, tem ritmo diferente, tem ideias diferentes. A inexorável consequência? Como resposta tem-se a complexidade das relações humanas, dilema que já passou pela perspicaz análise de Schopenhauer[11] na parábola do porco espinho, conto resgatado pelo historiador e professor Leandro Karnal em suas reflexões sobre a solidão sob o título *O dilema do porco espinho*.

O filósofo alemão do Século XIX, em busca de explicação para a complexidade das relações humanas foi buscar inspiração na convivência dos porcos espinhos, quando constatou que em dias frios eles decidiam se aproximar uns dos outros a fim de se aquecerem, mas quando se aproximavam demais se espetavam. Nesse vai e volta entre aconchego e dor, com o passar do tempo, aprenderam os animais que tinham que manter um certo distanciamento entre eles, equalizando meio termo: nem muito perto, nem muito distante. Essa solução viabilizou a proximidade do grupo, fazendo com a estratégia, por um lado, cessar o frio causado pelo isolamento; por outro, eliminar a dor causada pela proximidade dos espinhos.

---

(8) SAVATER, Fernando, *op. cit.,* p. 190.

(9) *Idem.*

(10) *Idem.*

(11) Reportando-se ao conto de Arthur Schopenhauer Leandro Karnal, em *O dilema do porco espinho:* como encarar a solidão (São Paulo: Editora Planeta. 2018), incursiona pela modernidade líquida, analisa a solidão no mundo virtual e o isolamento, jogando luzes sobre a natureza do viver.

A conclusão a que se chegou com a parábola é que, tal qual aqueles animais, o homem vive o mesmo dilema: se busca companhia para se afastar do gelo da solidão fica exposto; se cumpre o imperativo da sociabilidade enfrenta o desconforto de conviver com o diferente. Exatamente nesse espaço de inevitável atrito o homem procura reconhecimento, amor e carinho de outras pessoas e no viver com o outro ou viver em grupo tem de se fazer concessões.

Equalizar relações em meio a tantas e tamanhas adversidades e complexidades próprias dos humanos, por óbvio, é complicado. Não fosse o orquestrado movimento de coesão e repulsa e a busca de equilíbrio para o conviver, fatores outros, como a incessante transformação do meio em que se vive com inevitáveis e significativos impactos culturais, potencializa a dificuldade de se encontrar espaço e conforto.

Equilíbrio em cuja busca, como bem imaginou o filósofo espanhol Fernando Savater(12), leva a probabilidade de o "animal social"(13) se conduzir até um ponto em que a sociabilidade não se torna um fardo alheio que se impõe à autonomia, com risco de se ultrapassar o limite intangível e irrenunciável da densidade da condição humana sem a qual não seria possível desenvolver a humanidade.

Um perigo e uma possibilidade que representou — e representa — tarefa difícil e que, na contemporaneidade, se potencializa, ganhando contornos de dramaticidade em decorrência da interação humana cada vez mais complexa em uma sociedade de *comunicação de massa.* Nessas circunstâncias, os pensadores ainda não encontraram a centralidade entre o imperativo da sociabilidade e a higidez da autonomia ou da condição que nos humaniza.

Em verdade, vive-se hoje tempos de adoecimento mental sem precedentes em todo o mundo, a exigir o enfrentamento da questão a contribuição não dos filósofos, mas também de outros pensadores, como historiadores, sociólogos, psicólogos e psicólogos sociais, neurocientistas, aporte decisivo para trazer alguma luz sobre o adoecimento mental na contemporaneidade.

---

(12) *Las preguntas de la vida, op.cit., p. 195.*

(13) Vem de Aristóteles (*A Política*. 328 a.C.) a noção de que o homem é um animal social, um ser que necessita de coisa e de outros, o que torna necessário ao ser humano viver em sociedade. É da sua *genesis* conviver e participar da comunidade. O que muda incessantemente, no entanto, é o meio. A comunidade, antes patriarcal, assentada em base agrícola, industrial, delimitada no espaço e no tempo e liderança conhecida, evolutivamente se transforma e agora se apresenta sem fronteiras, capitalista e fluída.

3. Drásticas transformações sociais ou mudança civilizacional? Reflexos nas relações humanas e na sanidade mental

Na análise argumentativa de Marilena Chaui[14], mais que extraordinário avanço tecnológico, o que há na modernidade é uma mutação civilizacional. Não apenas o despontar de um mundo virtual impactante sobre a sociedade, com tal fluidez que leva a permanência a ser permeada pela impermanência, fazendo com isso aflorar nesse mundo digital nova subjetividade.

Aliás, mudanças significativas decorrentes do sistema de comunicações já eram perceptíveis por Theodor Adorno que, em sua *Dialética do Esclarecimento*, debruçou-se sobre meios de comunicação em massa que atingia grandes plateias, como rádio, jornais e revistas. Em capítulo dessa obra deixou em evidência como o saber está ligado a processos de dominação na história da civilização, tornando-se suas críticas fundamentais para compreender o impacto das novas tecnologias de comunicação na sociedade[15].

Vem da percepção do filósofo alemão[16] que a frenética expansão dos meios de comunicação, em um universo regido por interesses, lucro e conveniências, foi parte fundamental da indústria cultural, uma criação do capitalismo que molda as pessoas que aderem a ela inconscientemente. E dessa impressão traz o rádio como exemplo de meio que "semeava o conformismo e a resignação", tornando a população inerte frente a um sistema que desfigura a essência do ser.

Um defensor de pensamento crítico o professor da Escola de Frankfurt[17] deixou assentado, como impressão conclusiva, que cada ato profundamente crítico é como uma semente lançada ao futuro, com a advertência de que a indústria da cultura engana constantemente seus consumidores ao prometer lhes entregar uma felicidade plena que é irrevogavelmente ilusória, como também intenta mostrar como o saber está ligado a processo de dominação na história da comunicação.

---

(14) Entrevista concedida pela filósofa brasileira a mídias e disponível também em: https://www.instagram.com/reel/DCAy2bVOUMM/?igsh=bnVpejBzMG53d3Bo. Acesso em: 1º jan. 2025.

(15) Nesse sentido conf. *O Guia da Filosofia. op.cit.*, p. 56.

(16) *Idem.*

(17) Em meados do Século XX, em um dos capítulos de sua *Dialética do Esclarecimento*, Theodor Adorno, em contato com o ambiente das consumições em franca expansão, refletiu como os novos meios de comunicação de massa impactavam as pessoas, desfigurando a própria essência do ser.

Não menos importante para se compreender o fenômeno da comunicação em massa e suas consequências nas relações humanas é a contribuição de Yuval Noah Harari[18] que, em um misto de filosofia e história, avalia como o fluxo de informações moldou a nós e o mundo onde vivemos, nos convidando a examinar a complexa relação entre informação e verdade, burocracia e mitologia, sabedoria e poder.

A partir do discernimento do pensador israelense colhe-se que a informação não é a matéria-prima da verdade, tampouco uma mera arma, sendo ele firme na esperança de que no meio termo entre esses extremos se redescubra a humanidade que nos une. E trilhando rastro da linha evolutiva recorda a maneira como a informação é produzida e disseminada, do telegrafo ao telefone e, mais recentemente, na *internet* e nas redes sociais.

A atenção do professor da Universidade Hebraica de Jerusalém em seu título *Nexus* passa pela ascensão das tecnologias com seus benefícios e desafios, entre os quais a disseminação rápida de informações e a manipulação de dados em larga escala. Nessa fascinante história de como as redes de informação definiram nosso mundo destaca um ponto central: a livre circulação de informação sempre resulta em um avanço positivo para a humanidade ao tempo em que contrapõe tal premissa ao argumentar que a proliferação de informação também pode levar a desinformação e a manipulação de massa.

É exatamente o que se constata: o homem atordoado em meio e sob influxo da comunicação massiva, a reclamar compreensão básica da complexidade do comportamento humano e social a partir da dinâmica interpessoal, do comportamento humano e as interações em uma sociedade cada vez mais complexa. Para necessária abordagem, sob a perspectiva da psicologia social, recorre-se ao legado de Elliot Aronson[19] em *O animal social,* com aportes de Joshua Aronson*,* que imerso na realidade fez um mergulho nas relações humanas, com ampla abordagem da psicologia social, inclusive sob a tendência de o homem buscar pertencer a algum grupo.

A esse campo especial da psicologia compete o estudo de como as pessoas pensam, sentem e se comportam em contextos sociais, trazendo

(18) *Nexus.* Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial. Tradução de Berilo Vargas e Denise Bottman. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024.

(19) ARONSON, Elliot; ARONSON, Joshua. *O animal social.* Tradução Marcello Borges. São Paulo: Editora Goya, 2023.

a lume o professor da Universidade da Califórnia questões perturbadoras como preconceito, cultura da violência, efeitos da comunicação e da persuasão de massa, além de passar por temas como *bullying*, política, propaganda e ética. Em meio a ampla gama de fenômenos sociais, incluindo percepção social, influência social e interação interpessoal, busca entender, referido professor emérito, como as características individuais e as influências do meio social interagem para moldar o comportamento humano.

De seu pensamento fica em evidência três ideias fundamentais: *dissonância cognitiva*, em que se examina como as pessoas enfrentam desconforto psicológico quando suas crenças, atitudes ou comportamentos entram em conflito com os outros; i*nfluencia social,* em que se examina como as pessoas são afetadas pela presença de ações dos outros ao seu redor, explorando-se o fenômeno na perspectiva da desconformidade, obediência e persuasão e como as normas sociais, autoridades e grupos de referência podem influenciar o comportamento humano e, por derradeiro, ampla abordagem sobre p*reconceito e estigmas.*

Ao essencial pensamento, voltado para compreensão das complexidades da natureza humana e as interações sociais, valiosa contribuição vem de Zygmunt Bauman(20), autor da teoria da *modernidade líquida*, título imprescindível para se compreender as condições ambientais da vida social e política. Nessa obra o sociólogo explora a maneira como ocorreu a passagem da modernidade sólida para uma leve, infinitamente mais dinâmica e, ainda, como essa transição afetou os mais variados aspectos da nossa vida.

Um aspecto marcante na teoria da modernidade líquida é a caracterização da sociedade alicerçada em fundamentos sólidos, base para as relações sociais se desenvolverem regidas tanto pelo espaço físico quanto por horizontes temporais prolongados. Na sociedade soerguida em tais bases os seres humanos conseguiam ter noção de futuro na medida em que a ordem social era relativamente permanente e constante.

Certamente, como destaca esse grande pensador da modernidade, o que caracteriza a sociedade na era moderna é a fluidez, estado que utiliza como metáfora para identificar e caracterizar o estágio atual em que vive o homem. O que é fluido, diversamente do sólido, não se fixa no espaço,

(20) BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida.* Tradução de Plinio Dentzien. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2021.

nem prende ao tempo, muito menos se atém muito à forma, ao revés, está constantemente em mutação. E assim, a vida em termos fluídos está em constante alteração a exigir que o indivíduo se adapte constantemente ao ambiente que o cerca.

As relações líquidas são baseadas em momentos pontuais, fugazes, que se movem facilmente, consequentemente, são difíceis de serem contidas. Exatamente pela extraordinária mobilidade o fluído é associado à leveza e esta, por sua vez, à de mobilidade e de inconstância. A leveza e a impermanência fazem parte do mundo. Tudo é facilmente móvel, flexível e, portanto, incerto, resultando dessa inconstância uma sociedade que olha para o curto prazo, pois o longo prazo é incerto.

Nessas circunstâncias, ainda com apoio na perspicaz análise do professor emérito de Varsóvia(21), a ordem que permeia a vida em sociedade se torna frágil, onde a constante individualização das pessoas as torna indiferentes ao que não impactam diretamente suas vidas e a coletividade é, sem margem de dúvida, afetada por um mundo centrado, cada vez mais, no espaço restrito de cada um.

Sobressai exacerbado individualismo, em que cada um tem seu próprio mundo, com todas as suas particularidades. A esse axioma do mundo líquido soma-se outro: não se pode parar. Individualismo acelerado não tem lugar para zona de conforto por muito tempo, pois o progresso é — e deve ser — constante. Não há realização definitiva e, assim, o possível imobilismo faz quem dessa forma se portar ser engolido pelas transformações da sociedade. Aquele que não correr atrás do objetivo de vida provavelmente ficará sujeito a comentários negativos, pois o valor da pessoa se torna atrelado à corrida pelo progresso.

Resultado, o viver nesse mundo líquido, de constante aprender, de constante adaptar, de persecução de metas, enfim, de um mundo de não realização durável ou definitiva, leva a uma sociedade de pessoas ansiosas, incompletas e indeterminadas, fato desencadeador de ansiedade, depressão e perda de sono e, inexoravelmente, o comprometimento da saúde mental em níveis alarmantes(22).

---

(21) Modernidade líquida, *op. cit*.

(22) Causa e efeito, aliás, vêm posta com exatidão na apresentação desse relevante estudo, quando se assegura "A desintegração da rede social, a derrocada das agencias efetivas de ação coletiva, é recebida muitas vezes com grande ansiedade e lamentada como "efeito colateral" não previsto da

4. Epidemia invisível em decorrência de transtornos mentais

Conforme destacam, com propriedade, Roberto Heloani e Cláudio Garcia Capitão[23] o adoecimento mental hoje é influenciado pela fragmentação da vida cotidiana, pelo desprezo em relação as pessoas e pela busca frenética do sucesso a qualquer custo. A depressão, alertam os pesquisadores da Universidade Estadual de Londrina / PR, é considerada a doença da modernidade, e na mesma direção se encaminham tantos outros pesquisadores que se ocupam da mente humana em busca de resposta para o já considerado mal do século: a enfermidade neural.

Para Jonathan Haidt[24], uma verdadeira epidemia invisível acerca de transtornos mentais, mal que vem crescendo de forma consistente e silenciosamente, afetando os relacionamentos sociais, a dinâmica familiar, o desempenho escolar e, sobretudo, a qualidade de vida das pessoas. O alerta do professor da Universidade de Nova Iorque vem no sentido de que, na última década, veio à tona uma crise de saúde mental sem precedentes entre jovens e adolescentes, destacando como a taxa de ansiedade, depressão e até pensamentos suicidas aumentou drasticamente nesse grupo.

Segundo referido cientista a causa do fenômeno é atribuída, em parte, às mudanças culturais e tecnológicas, especialmente o advento das redes sociais. Isso porque ao invés de as plataformas oferecerem conexão e pertencimento elas, ao revés, amplificam sentimentos de inadequação e isolamento, além de o uso excessivo de dispositivos digitais contribuir para a substituição de interações presenciais por relações superficiais e não raro tóxicas. O resultado? Pessoas, principalmente os jovens, passarem mais tempo expostos a críticas, comparações e pressão para se apresentarem de forma idealizada, prejudicando uma autoestima saudável.

O certo é que, embora as redes sociais tenham surgido como ferramenta para conectar pessoas e promover interações, seus efeitos negativos sobre a saúde mental são incontestáveis, revelando estudos mencionados

---

nova leveza e fluidez do poder cada vez mais móvel, escorregadio, evasivo e fugitivo. Mas a desintegração social é tanto uma condição quanto um resultado da nova técnica do poder, que tem como ferramentas principais o desengajamento e a arte da fuga" (Obra citada, p. 23).

(23) Gestão da subjetividade e saúde mental: para onde vamos? In: *Sociedade em transformação.* Estudos das relações entre trabalho, saúde e subjetividade, v.2, (Orgs. Roberto Heloani, Regina Márcia Brolesi de Souza e Rosângela Rocio Jarros Rodrigues). Londrina-PR: Eduel, 2015. p. 105.

(24) A *geração ansiosa.* Como a infância hiperconectada está causando uma epidemia de transtornos mentais. Tradução Lígia Azevedo. 1. ed. 4. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2024.

pelo professor americano que o uso intensivo de redes sociais está diretamente associado ao aumento de ansiedade, depressão e sensação de isolamento e, ainda, para quem essas ferramentas propiciam também espaço de comparações e idealizações, com ambientes irreais, cuidadosamente editados em busca de curtidas e validação, o que só intensifica sentimentos de inadequação, com potencial para amplificar o estresse em caso de desaprovação ou comentário negativo.

Procurando entender a enfermidade, já considerada a patologia do Século XXI, Byung-Chul Han(25) agrega grande contribuição ao defender que o adoecimento não tem origem nem bacteriológica e nem viral, mas *neural*. E que a sociedade de uma vertente punitiva ligada à noção disciplina cambiou para uma sociedade chamada *motivacional*, motivação exacerbada que leva a uma sociedade caracterizada pelo cansaço.

A motivação é constante e vem por vários meios, interiores e externos, internalizando-se tudo isso como se fosse o certo, o correto, o que é bom para o indivíduo ter uma vida boa e para que possa ser feliz, o que, para o psicólogo sul-coreano, é humanamente impossível. É dele a impressão de que a motivação tão extremada leva a situação de adoecimento pelo fato de o próprio indivíduo, enquanto integrante de uma sociedade ou um indivíduo consumidor, está sujeito a desempenho cobrado por ele e por outrem.

Outro aspecto da maior relevância para a reflexão, colhido da obra "sociedade do cansaço" é o *déficit* de atenção gerado por barulhos e estímulos externos que impedem a concentração e o pensamento mais profundo, aquilo que é da essência do *ser humano*. Tais questões fazem com que o homem não consiga conexão consigo mesmo, levando-o a um estado de atenção multitarefas, condição que é própria do selvagem.

Para ilustrar o retrocesso causado pela atenção fragmentada o professor da Universidade de Berlim lembra que *multitarefa* tem sua utilidade amplamente disseminada como técnica de atenção indispensável à sobrevivência própria do animal em estado selvagem, buscando na selva a comprovação da assertiva. Uma hiena — ou um leão —, só para exemplificar, nunca está focada em uma só atividade, porque o alerta de perigo a faz, a um só tempo, cuidar da prole, da segurança do grupo, comer vigiando

(25) *Sociedade do Cansaço.* Petropolis: Editora Vozes. 1. ed. 2015.

todo o entorno — a frente, atrás, de um lado, do outro, acima no dossel da floresta — para não se tornar a própria presa. Exatamente por isso o selvagem não é capaz de aprofundamento contemplativo; não pode mergulhar ou observar detida e com vagar sobre aquilo que está diante de si. Por isso, a fragmentar a atenção não representa nenhum progresso civilizatório.

O predomínio do excesso de estímulos e a multiplicidade de tarefas destrói a atenção, a sua qualidade muda diz a neurocientista Maryanne Wolf[26], recebendo ainda a atenção multitarefas os efeitos colaterais do mundo em veloz e incessante transformação. Não mais o impacto de tempos passados, baseado em sistema de punição, de hierarquia, de eficiência e reconhecimento social pela superação das próprias limitações, mas efeitos correlatos a uma nova forma de organização coercitiva, alicerçada na *positividade* bem representada por superlativos: superprodução, superdesempenho, supercomunicação ou superconsumo, e assim por diante.

Trata-se na verdade de uma forma de violência, chamada violência da positividade, que se revela com agudez por ser inacessível a uma percepção direta; ela, a violência da positividade, não é particular nem exclusiva, mas é saturante e exaustiva e, por isso, antes de ser uma patologia *singular* ao indivíduo ela é hostil ao próprio sistema. É uma patologia imanente ao sistema.

Portanto, tendo por alicerce a lição de Byung-Chul Han, em a *Sociedade do Cansaço,* é firme a convicção de que a atenção ampla, rasa, própria de atividades multitarefas e os efeitos colaterais do mundo líquido aproxima cada vez mais a sociedade humana da vida selvagem e, sem atenção profunda e sem tempo para o descanso adequado, o homem regride e, ao invés, de viver bem cada vez mais ele se preocupa em sobreviver.

---

(26) Sob esse aspecto tem Byung-Chul Han idêntica percepção à da neurocientista Maryanne Wolf, quando ao apresentar sua obra "O cérebro no mundo digital" chama à reflexão: "Basta você olhar para si próprio. Provavelmente, você já percebeu como a qualidade da atenção mudou a medida que lê mais e mais em telas e recursos digitais. Provavelmente, você sentiu uma sensação aflitiva de que alguma coisa sutil está faltando ao tentar mergulhar num livro de que já gostou. Como um membro fantasma, você se lembra de quem era enquanto leitor, mas não consegue convocar aquele 'fantasma atento' com a mesma alegria que sentia outrora, ao ser transportado de um lugar fora de você para aquele espaço íntimo". E mais, referida pesquisadora chama a atenção para o fato de que "As crianças tem ainda mais dificuldade, porque sua atenção e continuamente distraída e inundada por estímulos que não chegarão nunca a consolidar-se em seus repositórios de conhecimentos". (*O cérebro no mundo digital:* os desafios da leitura na nossa era. Tradução Rodolfo Ilari, Mayumi Ilari. São Paulo: Contexto Editora, 2019).

5. A saúde da mente e o governo da razão

Ambiente digital e sociedade *motivacional,* sem o homem usufruir do adequado descanso, leva ao desgoverno da razão e ao adoecimento mental. Para o mínimo entendimento do "eu" e do gerenciamento da emoção como essencial à estabilidade e ao equilíbrio, consequentemente, à higidez mental, busca-se subsídios na psiquiatria, tomando-se por base o pensamento de Augusto Cury(27), quando examina em a "*intoxicação digital*" como essa impregnação compromete a mente humana, fazendo-a adoecer.

Sob esse aspecto o professor da Universidade de São Paulo (USP), perpassa pelo insondável planeta mente e por alguns elementos da construção do pensamento, colocando em relevo teoria sobre o processo de construção do "eu". Toda criação na percepção do autor da teoria da Inteligência Multifocal, das artes, a escultura, a arquitetura, a dança o teatro, tudo, é confeccionado pela capacidade humana de se reinventar, duvidar, dar respostas inovadoras, sensíveis e subliminares, vale dizer, o homem constrói conhecimentos pautados em pensamentos.

Pontuados pelo pensamento de igual forma são as riquíssimas, e as vezes turbulentas, relações com os outros e com ele mesmo, e que vão confeccionar a identidade e a expressividade de características de personalidade, como timidez, ousadia, empatia, egoísmo, resiliência e fragilidade, não ficando nem a emocionalidade fora da influência dos pensamentos.

Essa emocionalidade nos tempos atuais está impregnada pela intoxicação digital e correlatos efeitos colaterais sobre a mente, ao ponto de a emoção doentia dominar o "eu" e não ao contrário o "eu" gerenciar a emoção, um verdadeiro desgoverno da razão. É evidente ainda a constatação de que toda vez que a mente está saturada de informações o risco de gerar a síndrome do pensamento acelerado é alto, o que gera mentes comparativas e que, por sua vez, gera perda de autonomia(28).

A mente saturada leva ao pensar acelerado que, turbinado pela impregnação digital, vai interferir não só na construção do pensamento, mas também na construção do "eu"(29). "Eu" que representa capacidade de escolha, autodeterminação, identidade de um ser humano que, por ser diferente de

(27) *Intoxicação digital.* Como enfrentar o mal do milênio. 2. ed. São Paulo: Benvirá, 2024.

(28) *Ibidem*, p.18.

(29) *Ibidem,* p. 22.

infinidade de outros seres humanos, tem características de personalidade, preferências, gostos, visão de vida e relacionamentos diferentes por causa da sua identidade(30).

Daí o alerta do cientista no sentido de que intoxicados digitais somos ainda mais desconhecidos de nós mesmos, não nos deixando esquecer que "nossa mente tem mais segredos do que o universo físico"(31), ou, na expressividade humana de Viktor E. Frankl(32) que nunca nos esqueçamos de qual "o sentido da vida", providencias vitais para o enfrentamento da neurose coletiva que assola a humanidade(33).

6. Impacto do uso inadequado de dispositivos eletrônicos sobre a saúde mental da criança e do adolescente

Vem do campo da medicina, mais especificamente da Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP) (34), a constatação e a explicação de como a saúde mental do homem e em particular da criança e do adolescente está sendo afetada por dispositivos eletrônicos, como aplicativos, celulares, televisores, *tablets*, e como o uso de dispositivos eletrônicos pode causar na criança sintomas que marcam a ausência de laço afetivo, além do que estímulos visuais e auditivos não são suficientes para o desenvolvimento da criança e para a aquisição de habilidades motoras, cognitivas e comportamentais.

Embora a preocupação dos pensadores se volte para a saúde mental do homem em sentido geral maior atenção tem se concentrado na criança e no adolescente. Isso porque o uso de dispositivos eletrônicos pode causar na geração que conduzirá o amanhã prejuízos pelas múltiplas influências e os vácuos afetivos que as mídias causam, prejudicando o desenvolvimento cerebral e mental, que é, por certo dinâmico, e complexo. A complexidade

---

(30) *Intoxicação digital*. Como enfrentar o mal do milênio. 2. ed. São Paulo: Benvirá, 2024. p. 22-23.

(31) *Ibidem,* 25.

(32) *Em busca de sentido*. Um psicólogo no campo de concentração. Tradução de Walter O. Schlupp e Carlos C. Aveline. 39. ed. São Leopoldo: Sinodal; Petrópolis: Vozes, 2016.

(33) Para esse humanista, psicólogo sobrevivente do campo de concentração, portanto, que suportou os horrores imprimidos pela ideologia do nazismo de Hitler "Cada época tem sua própria neurose coletiva, e cada época necessita de sua própria psicoterapia para enfrentá-la", para quem a "neurose em massa da atualidade, pode ser descrita como forma privada e pessoal do niilismo; o niilismo, por sua vez, pode ser definido como a posição que diz não ter sentido o ser". (Obra citada, p. 151).

(34) Disponível em: https://www.sbp.com.br/fileadmin/user_upload/24604c-MO__MenosTelas__MaisSaude-Atualizacao.pdf.

se mostra ainda com maior agudez pela circunstância de ser nessa fase da vida que perpassam emoções e as reações de medo ou causadoras de ansiedade e depressão, em associação ao que acontece no contexto familiar, social ou cultural, definidoras do "eu" definido e marcante.

De fato, ressalta a sociedade médica que há de se considerar que o tempo de maturação do córtex pré-frontal, responsável pelas funções cognitivas e executivas do controle dos impulsos, julgamento, resolução de problemas, atenção, inibição, memória, tomada de decisões, é assíncrono em relação ao sistema límbico que é estimulado por emoções. E que esse descompasso é intensificado no início da puberdade entre os 10-12 anos, podendo chegar até os 25-30 anos. Vem daí, pois, os componentes típicos do adolescente, não só de curiosidade e impulsividade, mas quando arriscam seus próprios limites, inclusive quando participa de jogos *videogames*, de desafios virtuais, *selfies* em locais extremos e inseguros ou nas redes sociais(35).

O poder de atração e disseminação de conteúdos nas telas se apresenta quase invisível, dissimulado, com ares de inofensivo, mas que em realidade imprime perverso impacto sobre a saúde mental(36), por acontecer muitas vezes em ambiente de jogos e de redes sociais *online*, de operadoras que oferecem *sites* e casas de apostas (*bets* em inglês), como suposta atividade de entretenimento com massiva propaganda por "influenciadores", personalidades esportivas e do meio artístico ou não, atuando crianças e adolescentes como modelos de propaganda em programas comerciais da TV e publicidade em redes digitais, tudo isso podendo ser aliado a atrativos e bonificações.

---

(35) Periódico Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP) citado, p. 4-5.

(36) As experiências adquiridas por crianças e adolescentes por meio das telas, como a aprendizagem da agressividade e da intolerância manifesta em jogos e redes, se não forem melhor reguladas terão impacto no comportamento e estilo de vida até a fase adulta. Alertam os especialistas ainda que entre os principais problemas médicos que podem afetar a saúde da população pediátrica, constam: Dependência Digital e Uso Problemático das Mídias Interativas; Problemas de saúde mental: irritabilidade, ansiedade e depressão; Transtornos do *déficit* de atenção e hiperatividade; Transtornos do sono; Transtornos de alimentação: sobrepeso/obesidade e anorexia/bulimia; Sedentarismo e falta da prática de exercícios; Bullying & cyberbullying; Transtornos da imagem corporal e da autoestima; Riscos da sexualidade, nudez, *sexting*, extorsão, abuso sexual, estupro virtual; Comportamentos autolesivos, indução e riscos de suicídio; Aumento da violência, abusos e fatalidades; Problemas visuais, miopia e síndrome visual do computador; Problemas auditivos, perda auditiva induzida pelo ruído; Transtornos posturais e musculoesqueléticos; Uso de nicotina, *vaping*, bebidas alcoólicas, maconha, anabolizantes e outras drogas (Periódico SBP, *cit.*).

Foi nesse obscuro e perigoso cenário que a Sociedade Brasileira de Pediatria (SBP)[37] realizou pesquisa, atualizada no ano de 2024, com constatação de dados alarmantes. Das 2.704 famílias com entrevistas de crianças e adolescentes brasileiros entre 09 e 17 anos, 95% estão conectados, sendo que o uso ocorre pelo telefone celular em 97%, por televisão em 70% e pelo computador em 38%. Nesse universo, constatou-se que 82% assiste vídeos e 59% joga *online* através das multimídias, possuindo 88% desse grupo perfil em redes sociais. O que foi considerado extremamente preocupante pelos pesquisadores foi que os dados de 24% relatar o primeiro acesso à internet até os seis anos e 63% até os 10 anos de idade.

Relatos envolvendo conteúdos sensíveis sobre alimentação ou sono chegou a 20%, enquanto formas de machucar a si mesmo a 16%, de cometer suicídio 14% e experiências com o uso de drogas a 11%. E mais, ao redor de 26% foram tratados de forma ofensiva (discriminação ou *cyberbullying*) e 16% relatou ter visto ou recebido imagens, vídeos ou mensagens de conteúdo sexual. A amostra revelou ainda que 24% ficaram muito tempo na *Internet* e 25% não conseguiram controlar o tempo de uso, mesmo tentando passar menos tempo conectado.

Um quadro desolador que, aliás, não passa despercebido da Organização Mundial da Saúde (OMS), que ao revisar a Classificação Internacional de Doenças (CID-11)[38] definiu o transtorno como um padrão de comportamento de jogo (jogo digital ou videogame), caracterizado por controle e priorização dada ao jogo sobre outras atividades, sendo relevante para a determinação como doença a precedência do passatempo sobre outros interesses e atividades diárias, com sua continuação ou escalada apesar da ocorrência de consequências negativas.

Quando se analisa o documento da OMS fica claro que, para o reconhecimento dos distúrbios e condições de saúde, foram levados em consideração critérios para jogos de videogames como "*gaming disorder*" n. 6 C 51. 0 (*online*) e n. 6 C 51.1 (*off-line*) e ainda o Q E 22 para jogos perigosos ou "*hazardous gaming*", causadores de fatalidades, coma, pneumonias, asfixia e outros acidentes decorrentes dos jogos de provocação e violência que existem nas redes sociais e aplicativos, frequentemente usados por adolescentes em vídeos e *webcam*.

---

(37) Periódico SBP, item: Alguns dados, p. 3-4, *cit.*

(38) Disponível em: https://www.who.int/standards/classifications/frequently-asked-questions/gaming-disorder.

O mundo digital é, sem dúvida, perigoso e o poder de atração contagiante, impactando severamente a saúde mental da criança e do adolescente, com comprometimento de toda uma geração.

7. Panorama da saúde mental no mundo

O estágio da saúde mental no mundo hoje é desolador, o que levou a Organização Mundial da Saúde (OMS)[39] declarar estado de atenção prioritária em saúde mental. Frente à realidade que se apresenta a Organização[40] em 2019 divulgou, na maior revisão mundial sobre saúde mental desde a virada do século, que quase um bilhão de pessoas (incluindo 14% dos adolescentes do mundo) viviam com um transtorno mental, sendo tais transtornos a principal causa de incapacidade.

As pessoas com condições graves de saúde mental morrem em média 10 a 20 anos mais cedo do que a população em geral, além do que o abuso sexual infantil e o abuso por intimidação são importantes causas da depressão, encontrando também entre as ameaças estruturais as desigualdades sociais e econômicas, emergências de saúde pública, guerra e crise climática, de forma que, naquele ano, um em cada oito pessoas em todo o mundo vivia com um transtorno mental, sendo os mais comuns ansiedade e depressão[41].

Esse número em 2020, primeiro ano da pandemia de COVID-19, aumentou em 25%[42]. Nessa escalada, embora exista opções eficazes de prevenção a enfermidade viral, ganha contornos de calamidade a enfermidade neural, atingindo com maior força aquelas pessoas que possuem menos recursos e que não tem acesso a cuidados eficazes ou minimamente adequados.

---

(39) OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção — OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde. Disponívdel em: https://www.paho.org/pt/noticias/17-6-2022-oms-destaca-necessidade-urgente-transformar-saude-mental-e-atencao.

(40) Revisão sobre saúde mental, divulgada em Genebra, no dia 17.07.2022: OMS destaca necessidade urgente de transformar saúde mental e atenção — OPAS/OMS | Organização Pan-Americana da Saúde.

(41) Cf. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Disponível em: https://tst.jus.br/-/dia-mundial-da-sa%C3%BAde-ambientes-profissionais-devem-promover-aten%C3%A7%C3%A3o-%C3%A0-sa%C3%BAde-mental#:~:text=Ainda%20segundo%20a%20OMS%2C%20o,OMS%20em%20junho%20de%202022.

(42) Disponível em: https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em. Acesso em: 05 abr. 2025.

Vigilante e acompanhando de perto o evoluir dos transtornos mentais pelo mundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) chamou a comunidade internacional a intervir e fornecer sistemas que cuidem da saúde mental, tendo os seus 194 Estados-membros assinado Plano de Ação Integral de Saúde Mental 2013-2030, com metas globais para transformar a saúde mental(43).

Assim, essa comunidade internacional conta com o novo Atlas da Saúde Mental 2020 da OMS, que tem como objetivo monitorar o progresso dos países em direção as metas do Plano de Ação Global de Saúde Mental para 2030(44). Dele consta várias recomendações de ação que se concentram na mudança de atitudes em relação à saúde mental, mudança de atitude urgente porque transtornos mentais e transtornos relacionados a substâncias psicoativas são causas importantes de morbidade, incapacidade e mortalidade prematura, além de causar estigma, exclusão social e discriminação, o que só agrava a situação(45).

Mas, apesar do empenho e natural expectativa por resultados alentadores, lamenta a OMS que dos dados enviados por 171 países (que cobre cerca de 97% da população mundial) nenhuma das metas para liderança e governança estabelecidas para 2020 foram alcançadas, sendo que apenas 51% dos países possuem política de saúde mental em conformidade com os instrumentos internacionais e regionais de direitos humanos(46).

Ainda segundo a OMS(47) apenas 39% dos países reportam ter políticas nacionais atualizadas em saúde mental, prevalecendo entre os transtornos a depressão, a ansiedade, a esquizofrenia, o transtorno bipolar e o uso de substancias, sendo que a depressão e a ansiedade tiveram aumento significativo pelo impacto da COVID-19.

---

(43) Disponível em: https://www.paho.org/pt/noticias/2-3-2022-pandemia-covid-19-desencadeia-aumento-25-na-prevalencia-ansiedade-e-depressao-em. Acesso em: 05 abr. 2025.

(44) Disponível em: https://news.un.org/en/story/2021/10/1102492.

(45) Disponível em: https://news.un.org/en/story/2021/10/1102492.

(46) Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/150658-metas-de-sa%C3%BAde-mental-para-2020-n%C3%A3o-foram-alcan%C3%A7adas-lamenta-oms#:~:text=Metas%20de%20sa%C3%BAde%20mental%20para%202020%20n%C3%A3o%20foram%20alcan%C3%A7adas%2C%20lamenta%20OMS,-08%20outubro%202021&text=Novo%20Atlas%20de%20Sa%C3%BAde%20Mental,a%20servi%C3%A7os%20de%20sa%C3%BAde%20mental.

(47) Disponível em: Mental Health ATLAS 2020: https://www.who.int/publications/i/item/9789240036703.

Em relação à América, colhe-se de informe da Organização Panamericana da Saúde (OPAS)[48] que ao menos 39% dos países e territórios desse continente (que corresponde a 95% do total da região) participou do Atlas da Saúde Mental das Américas 2020, e desses, 87% dispõem de alguma política ou plano de saúde mental e 16% de legislação independente sobre saúde mental.

8. Proteção à saúde no sistema brasileiro

No Brasil a saúde conquistou *status* de direito constitucional social[49] de todos e dever do Estado, devendo este garantir acesso universal e igualitário a serviços de saúde e, ainda, formular políticas sociais e econômicas para reduzir risco de doenças, direitos e garantias essas que base na Constituição Federal de 1988[50]. Além disso, seguindo orientação contida na Convenção dos Direitos da Criança aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas assegurou a Constituição brasileira[51] proteção integral à criança e ao adolescente como prioridade absoluta.

---

(48) Disponível em: https://www.who.int/publications/i/item/9789240036703.

(49) Brasil. *Constituição Federal*. Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm.

(50) Brasil. Constituição Federal. Art. 196 – 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. Art. 197 – São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado. Art. 198 – As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes: I – descentralização, com direção única em cada esfera de governo; II – atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais; III – participação da comunidade [...].

(51) Brasil. Constituição Federal. 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, violência, crueldade e opressão. § 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança e do adolescente, admitida a participação de entidades não governamentais e obedecendo os seguintes preceitos:

§ 1º O Estado promoverá programas de assistência integral à saúde da criança, do adolescente e do jovem, admitida a participação de entidades não governamentais, mediante políticas específicas e obedecendo aos seguintes preceitos: I – aplicação de percentual dos recursos públicos destinados à saúde na assistência materno-infantil; II – criação de programas de prevenção e atendimento especializado para as pessoas portadoras de deficiência física, sensorial ou mental,

A partir dessa base sólida, no âmbito do sistema jurídico nacional, sob o horizonte da proteção à criança e ao adolescente, traz-se ligeiras noções.

Relativamente à proteção na primeira idade o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei n. 8.069 de 13 de julho de 1990[52], reitera que a criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, assegurando-lhes todas as oportunidades para o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e dignidade, sendo dever da família, da sociedade em geral e do poder público zelar pela efetivação dos direitos.

Com o propósito de aprimorar o Estatuto (ECA) a Lei n. 11.829, de 25 de novembro de 2008, dispôs sobre o combate à produção, venda e distribuição de pornografia infantil, bem como criminalizou a aquisição e a posse de tal material e outras conditas relacionadas à pedofilia na *internet*[53].

A essa normatividade se seguiu a Lei n. 13.257, de 08 de março de 2016[54], que dispõe sobre políticas públicas e reitera o Marco legal da Primeira Infância para reiterar a promoção e formação da cultura de proteção e promoção da criança, o direito à saúde, além dos direitos ao brincar, ser estimulado e desenvolver seus potenciais e sem ser vítima de maus tratos ou exploração.

---

bem como de integração social do adolescente e do jovem portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de obstáculos arquitetônicos e de todas as formas de discriminação.

(52) Lei n. 8.069/1990: Art. 3º A criança e o adolescente gozam de todos os direitos fundamentais inerentes à pessoa humana, sem prejuízo da proteção integral de que trata esta Lei, assegurando-se-lhes, por lei ou por outros meios, todas as oportunidades e facilidades, a fim de lhes facultar o desenvolvimento físico, mental, moral, espiritual e social, em condições de liberdade e de dignidade. Parágrafo único. Os direitos enunciados nesta Lei aplicam-se a todas as crianças e adolescentes, sem discriminação de nascimento, situação familiar, idade, sexo, raça, etnia ou cor, religião ou crença, deficiência, condição pessoal de desenvolvimento e aprendizagem, condição econômica, ambiente social, região e local de moradia ou outra condição que diferencie as pessoas, as famílias ou a comunidade em que vivem. 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.

(53) Lei n. 11.829, de 25 de novembro de 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11829.htm.

(54) Lei n. 13. 257/2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13257.htm.

Em outra Lei — a de n. 13.185, de 06 de novembro de 2015[55] —, foi instituído programa de combate à intimidação sistemática (bullying ou sua variante digital *cyberbullying*) ou ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o intuito de intimidar, agredir, depreciar, ou adulterar fotos, imagens ou dados pessoais visando criar meios de constrangimento psicossocial. A hipótese de *cyberbullying* foi caracterizada como crime, com pena reclusão de 2 a 4 anos e multa, se os atos que constituírem crimes mais graves.

Esta legislação enfatiza ainda a importância de medidas preventivas e educativas, estabelecendo que instituições de ensino, tanto públicas quanto privadas, implementem protocolos de proteção e realizem capacitação continuada do corpo docente. Isso inclui integrar a comunidade escolar no desenvolvimento de estratégias de segurança e conscientização sobre os perigos, tanto do *bullying,* quanto do *cyberbullying*.

Ainda no âmbito desse esforço protetivo, da maior importância, vem refletida na Lei n. 14.811, de 12 de janeiro de 2024[56], que estabelece a Política Nacional de Prevenção e Combate ao Abuso e Exploração Sexual da Criança e do Adolescente, um reforço à rede de proteção com medidas concretas e práticas para o atendimento especializado às vítimas e suas famílias, e para a promoção de conhecimento e pesquisa sobre as formas de prevenção e combate a esses crimes.

Com o objetivo de elaborar políticas, fiscalizar ações, acompanhar orçamentos foi criado, por meio da Lei n. 8.242, de 12 de outubro de 1991, o Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda). Esse órgão do governo brasileiro editou a Resolução n. 245, publicada em abril de 2024, dispondo sobre direitos da criança e do adolescente em ambiente digital ao tempo em que delineia uma abordagem compartilhada entre o governo, a sociedade e o setor privado para garantir a segurança *online* deste público.

Essa resolução propõe diretrizes claras para a implementação de políticas públicas que promovam o uso seguro da *internet*, com um enfoque especial na educação digital nas escolas sob a perspectiva de conduzir o

(55) Lei n. 13.185/2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm.

(56) Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14811.htm.

jovem a navegar de forma segura e responsável pelo mundo virtual, desenvolvendo habilidades digitais ciente dos próprios direitos e responsabilidades *online*, enfim, que o jovem esteja alinhado com as rigorosas normas de proteção de dados como estabelecido pela Lei n. 13.709/2018, com redação dada pela Lei n. 13.853, de 08 de julho de 2019, que instituiu o regime Geral de Proteção de Dados (LGPD)[57].

No que diz respeito às relações de trabalho a proteção à saúde conferida pela Constituição Federal à vida e à saúde do cidadão se estende, por óbvio, ao cidadão trabalhador, direito social que encontra proteção regulamentar na ordem jurídica infraconstitucional. Alinhada com a normativa internacional[58] a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)[59], no capítulo que trata da segurança e medicina do trabalho[60] delega competência ao Ministério do Trabalho[61] para, em vista de peculiaridades e particularidades, estabelecer normas complementares sobre condições de trabalho.

Em decorrência dessa delegação foi editada a Portaria n. 3.214, de 08 de junho de 1978[62], estabelecendo Normas Regulamentadoras (NR) sobre segurança e medicina do trabalho. Entre as 38 NRs destaca-se a NR-1[63], com nova redação dada pela Portaria MTe n. 1.419, de 27 de agosto de 2024[64].

---

(57) Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Lei/L13853.htm#art1.

(58) Convenções da OIT: n. 148 – sobre meio ambiente do trabalho; n. 155 – sobre saúde e segurança no trabalho e n. 161 – sobre serviço de saúde no trabalho.

(59) A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, traz capitulo sobre saúde e segurança no trabalho.

(60) CLT art. 153 e ss.

(61) CLT art. 200.

(62) Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf.

(63) Entre as normas que constituem patamar mínimo de proteção está a NR-1, atualizada em 2024 para vigorar a partir de 26 de maio de 2025, visando promover a saúde mental dos trabalhadores e criar ambiente de trabalho mais seguro, além de instituir obrigação de a empresa avaliar e gerir riscos psicossociais no trabalho. Dispõe NR-1, com a nova redação dada pela Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024, que seu objetivo é estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às normas relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais, bem como medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho — SST.

(64) Para fins de prevenção e gerenciamento dos riscos ocupacionais deve a empresa seguir o quanto disposto no item 1.5 da NR-1, acrescido pela Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf.

Assim, com base nesse arcabouço legal, o governo institui e busca o cumprimento de políticas públicas em matéria de saúde.

9. Ações de atenção básica a saúde mental no Brasil

Informe do Ministério da Saúde do Brasil(65), atualizado em 04.11.2022, relata que na América Latina o Brasil é o país com maior prevalência de depressão(66), doença multifatorial causada por fatores biológicos, psicológicos e sociais(67), ocupando as Américas o segundo lugar. Aponta a Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) ainda para importância da genética em algumas formas de depressão, apesar de indivíduos sem histórico familiar também apresentarem o transtorno. A gravidade, frequência e duração variam de acordo com cada pessoa e suas condições psíquicas, sendo a depressão, de qualquer forma, a principal causa de incapacidade em todo o mundo, estimando-se mais de 300 milhões de pessoas, de todas as idades, sofram com esse transtorno(68).

---

(65) Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/na-america-latina-brasil-e-o-pais-com-maior-prevalencia-de-depressao.

(66) Segundo os pesquisadores que embasam o informe do Ministério da Saúde do Brasil "depressão é um transtorno mental associado a sentimentos de incapacidade, irritabilidade, pessimismo, isolamento social, perda de prazer, déficit cognitivo (memória e raciocínio ficam prejudicados), baixa autoestima e tristeza, que interferem na vida diária. Ela afeta as capacidades de trabalhar, dormir, estudar, comer, socializar, entre outros. Esse transtorno é caracterizado por sentimentos negativos e que persistem por pelo menos duas semanas, causando prejuízos". Dispon´vel em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/na-america-latina-brasil-e-o-pais-com-maior-prevalencia-de-depressao. Acesso em: 20 abr. 2025.

(67) A enfermidade mental tem como sintomas, que devem ser observados como sinal de alerta: "humor deprimido, irritabilidade, ansiedade e angústia; desânimo ou cansaço elevado; diminuição ou incapacidade de sentir alegria e prazer em atividades anteriormente consideradas agradáveis; desinteresse, falta de motivação e indiferença; sentimentos de medo, insegurança, desesperança, desamparo e vazio; ideias frequentes e desproporcionais de culpa, sensação de falta de sentido na vida, inutilidade, fracasso e pensamentos de morte; interpretação distorcida e negativa da e alidade; dificuldade de concentração, raciocínio mais lento e esquecimento; diminuição da libido; perda ou aumento do apetite e do peso; insônia, despertar matinal precoce ou aumento do sono; dores e outros sintomas físicos não justificados por problemas médicos, como dores de barriga, má digestão, azia, diarreia, constipação, tensão na nuca e nos ombros, dor de cabeça ou no corpo, sensação de corpo pesado ou de pressão no peito, entre outros". Conf. https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/na-america-latina-brasil-e-o-pais-com-maior-prevalencia-de-depressao. Acesso em: 20 abr. 2025.

(68) Ainda conforme ainda o conteúdo do informativo "Ao longo da vida, diversos eventos podem ser gatilhos para um episódio depressivo: traumas na infância, perda de pessoas queridas, mudanças significativas na rotina, uso de substâncias psicoativas e outros. A depressão durante a infância e adolescência muitas vezes se manifesta a partir de sintomas diferentes daqueles apresentados por adultos, por isso, uma mudança brusca de comportamento precisa ser avaliada". Disponível em: https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/setembro/na-america-latina-brasil-e-o-pais-com-maior-prevalencia-de-depressao. Acesso em: 20 abr. 2025.

O cenário mundial ou americano, objeto de alerta da OMS e de atenção da agencia internacional de saúde pública (OPAS), não é diverso no Brasil por contar o país com política de saúde mental, um conjunto organizado de valores, princípios, objetivos, ações e diretrizes para melhor a saúde e reduzir a carga de transtornos mentais.

São políticas e planos colocados em ação por força de garantias fundamentais sociais do cidadão, asseguradas pela Constituição Federal de 1988(69), que também enuncia ser a saúde direito de todos e dever do Estado(70). Além disso, em seção própria, quando trata da seguridade social(71), o sistema constitucional deixa assentada base fundante para a instituição de Sistema Único de Saúde (SUS) dotado dos princípios mais democráticos de universalidade e equidade.

Amparada nessa base sólida a Lei n. 8.080, de 1990, regula as ações e serviços de saúde em todo o território nacional, enquanto a Lei n. 8.142,

---

(69) Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

(70) Art. 196 – 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.

(71) Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado. Art. 198. As ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada e constituem um sistema único, organizado de acordo com as seguintes diretrizes: I – descentralização, com direção única em cada esfera de governo; II – atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas, sem prejuízo dos serviços assistenciais; III – participação da comunidade. [...] Art. 199. A assistência à saúde é livre à iniciativa privada. § 1º – As instituições privadas poderão participar de forma complementar do sistema único de saúde, segundo diretrizes deste, mediante contrato de direito público ou convênio, tendo preferência as entidades filantrópicas e as sem fins lucrativos. [...] Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: I – controlar e fiscalizar procedimentos, produtos e substâncias de interesse para a saúde e participar da produção de medicamentos, equipamentos, imunobiológicos, hemoderivados e outros insumos; II – executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; III – ordenar a formação de recursos humanos na área de saúde; IV – participar da formulação da política e da execução das ações de saneamento básico; V – incrementar em sua área de atuação o desenvolvimento científico e tecnológico; V – incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação; VI – fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano; VII – participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos; VIII – colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

de 1990, dispõe sobre a participação da comunidade na gestão do SUS. A saúde tomada em acepção ampla, independentemente de causa, condicionantes ou fatores sociais, econômicos, culturais, psicológicos e comportamentais, é objeto política pública e tem ampla cobertura do seguro social. Dessa forma, mesmo que haja limitação na prestação da assistência em virtude da universalização e da ampla cobertura ou de carência de recursos públicos financeiros ou humanos atenção a saúde mental existe.

Avançando, o Estado brasileiro com o propósito de dar efetividade à sua política de atenção básica à saúde com vista a proporcionar a toda população condições dignas, disponibiliza um conjunto de serviços de saúde a pessoas com sofrimento mental, incluindo aquelas com necessidades decorrentes do uso prejudicial de álcool entre outros. Esses serviços são oferecidos pelo Sistema Único de Saúde (SUS) através da Rede de Atenção Psicossocial (RAPS)[72], contando a rede com variedade de serviços de saúde, equipamentos e estratégias para a atenção básica à população, baseada nos princípios fundamentais da universalidade, integralidade e equidade na busca de atendimento acessível, amplo e justo para todos.

Perseguindo tal intento — e com a atenção voltada para as relações de trabalho — foi sancionada a Lei n. 14.831, de 27 de março de 2024, com o objetivo de incentivar as empresas a promover saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Por meio dessa lei instituiu-se certificado para empresas que promovem a saúde mental no ambiente de trabalho, com boas práticas[73].

---

(72) Rede de Atenção da Previdência Social (RAPS) foi instituída pela Portaria n. 3.088, de dezembro de 2011, com o objetivo de criar, expandir e coordenar, centro do Sistema Único de Saúde (SUS), pontos de atenção à saúde. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt3088_23_12_2011_rep.html.

(73) Nos termos do art. 3º da Lei n. 14.831/2024 as empresas interessadas em obter a certificação prevista nesta Lei devem desenvolver ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes: I – promoção da saúde mental: a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho; b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores; c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos; d) promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher; e) capacitação de lideranças; f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores; g) combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas; h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes; II – bem-estar dos trabalhadores: a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável; b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional; c) incentivo à prática de atividades físicas e de lazer; d) incentivo à alimentação saudável; e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho; f) incentivo à comunicação integrativa; III – transparência e prestação de contas: a) divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores nos meios de

Mas não é só. As empresas precisam ir além por força do quanto dispõe a Norma Regulamentadora n. 1[74] já referida. Por força dessa norma as empresas que mantenham vínculo empregatício, incluindo as públicas, privadas, urbanas ou rurais, devem zelar por ambiente de trabalho seguro e salubre, incumbindo-lhe identificar e gerenciar riscos psicossociais, como assédio, sobrecarga, jornadas longas e falta de autonomia. Devem também criar plano para prevenir problemas como estresse, *burnout* e ansiedade, adotar medidas para promover o bem-estar mental dos trabalhadores e, ainda, acompanhar o impacto das ações de saúde mental.

Sendo assim, a norma que estabelece diretrizes de saúde e segurança no trabalho inclui riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, devendo as empresas adotar medidas preventivas para proteger a saúde mental dos trabalhadores. De acordo com as novas exigências, a empresa deve identificar e avaliar riscos psicossociais; desenvolver um plano de ação, com metas e prazos; criar programas de apoio psicológico e de bem-estar; flexibilizar horários; capacitar gestores para identificar sinais de estresse e *burnout*; realizar palestras sobre saúde mental e ainda monitorar continuamente os riscos psicossociais.

A tais esforços s\omam tantas outras valiosas contribuições, disponibilizadas com o objetivo de esclarecer, informar e orientar acerca da importância da prevenção em saúde mental, entre as quais faz-se referência: Ministério da Saúde[75] e Ministério Público Federal[76]; Cartilhas informativas: Ministério

comunicação utilizados pela empresa; b) manutenção de canal para recebimento de sugestões e de avaliações; c) promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à implementação das ações de saúde mental. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm.

(74) A Portaria n. 3.214, de 8 de junho de 1978, aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) estabelece as Normas Regulamentadoras (NRs) de que cuida o Capítulo V, Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tratam de Segurança e Medicina do Trabalho. Disponível em: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/1978/portaria_3-214_aprova_as_nrs.pdf&ved=2ahUKEwjZ_ama4eaMAxU4IbkGHVxmL4gQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw3L6va7oaksvU97boa7jm7X.

(75) Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Subsecretaria de Assuntos Administrativos. *E-book*. Assédio moral: conhecer, prevenir, cuidar / Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Subsecretaria de Assuntos Administrativos. Brasília: Ministério da Saúde, 2015. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/assedio_moral_conhecer_pevinir_cuidar.pdf.

(76) Brasil. Ministério Público Federal. *E-Book*. Assédio moral, assédio sexual e discriminação: saiba mais sobre essas distorções de conduta no ambiente de trabalho / Ouvidoria do Ministério Público Federal, Comitê Gestor de Gênero e Raça. Brasília: MPF, 2016. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/o-mpf/ouvidoria-mpf/Cartilha-assedio-moral-sexual-e-discriminacao.

do Desenvolvimento Regional(77); Ministério dos Portos e Aeroportos(78); Ministério Público do Trabalho(79); Ministério das Comunicações(80) e tantos e tão variados vídeos e publicações de tribunais trabalhistas disponibilizados no endereço eletrônico do Conselho Nacional de Justiça(81).

10. Panorama estatístico e esforços para enfrentamento

Sebastião Geraldo de Oliveira se dedica com todo afinco ao estudo e à pesquisa sobre segurança e saúde no trabalho, colocando o jurista e juiz brasileiro em destaque o grande impacto de acidentes ou doenças ocupacionais no trabalho a partir do uso de tecnologias da informação e comunicação, ao tempo em que reforça a necessidade de se implementar políticas e ações de enfrentamento(82) diante de dados alarmantes sobre saúde mental no trabalho colhidos junto à OIT pelo governo(83).

A realidade brasileira não é diversa do cenário mundial. Estudo efetuado por profissionais de recursos humanos(84), publicado em 13 de dezembro de 2024, assegura que as doenças que mais atingem a saúde mental dos trabalhadores são 84% com ansiedade, 52% com depressão, 21% com *burnout*, 19% com síndrome do pânico, 5% com estresse pós-traumático e 1% outros transtornos, cenário que levou a Sociedade Brasileira de Clínica Médica (SBCP)(85) a alertar para o fato de que a depressão será, nos próximos 20 anos, a doença mais comum do mundo(86).

---

(77) Cartilha. Disponível em: https://www.gov.br/mdr/pt-br/acesso-a-informacao/governanca/programa-integridade/campanhas/Cartilha_Informativa_sobre_Assedio_Moral.pdf.

(78) Cartilha. Disponível em: https://www.gov.br/transportes/pt-br/acesso-a-informacao/cursosecapacitacao/cartilha-traz-orientacoes-sobre-a-prevencao-e-combate-ao-assedio-moral-2.

(79) Cartilha. Disponível em: https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=cartilha+sobre+assedio+moral+ministerio+portos+e+aeroportos.

(80) Cartilha. Disponível em: https://www.gov.br/funarte/pt-br/acesso-a-informacao-lai/participacao-social/copy_of_ouvidoria/PrevenoeCombateaoAssdiomoralesexual.pdf.

(81) Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/08/cartilha-assedio-e-discriminacao-trt20.pdf.

(82) *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.* 15. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: JusPodivm, 2024. Cap. 15. p. 683 ss.

(83) A estatística é referenciada pelo Professor Sebastiao Geraldo de Oliveira em suas conferências e está disponível em: https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4492/1/Dados%20sobre%20sauude%20mental%20no%20trabalho.pdf. Acesso em: 23 abr. 2025.

(84) Disponível em: https://vocerh.abril.com.br/saude-mental/ansiedade-e-o-transtorno-mental-que-mais-atinge-os-profissionais/.

(85) Cf. extraido de nota da Sociedade Brasileira de Clínica Médica, cap 08/4/2025. Disponível em: https://www.sbcm.org.br/v2/index.php?catid=0&id=1317.

(86) Cf. extraido de nota da Sociedade Brasileira de Clínica Médica, cap 08/4/2025. Disponível em: https://www.sbcm.org.br/v2/index.php?catid=0&id=1317.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST)[87], levando em conta fatores de adoecimento mental — a eles agregando o impacto da turbulência mental gerada pela pandemia de COVID-19 —, divulgou que no ano de 2020 ocorreram mais de 576 mil afastamentos, uma alta de 26% em relação a 2019. O aumento se deu, entre outros motivos, pela a inadequação do ambiente de trabalho em *home office*, por acúmulo de tarefas profissionais e domésticas, pelas incertezas sobre o futuro, além de ansiedade, depressão e a síndrome do pânico.

Colocou a mais alta corte da Justiça do Trabalho[88] em relevo que a seguridade social registrou 213,2 mil concessões de benefícios em 2019, saltando esse número em 2020 para 285,2 mil, com aumento de 33,7% e duração média, nos casos de doença mental, de 196 dias. Deixou claro o informe daquele tribunal ainda que os afastamentos por motivos como depressão e ansiedade registraram a maior alta entre as principais doenças indicadas.

Para fazer frente a agravos à saúde mental o Estado tem empreendido esforços para o enfrentamento, com políticas bem definidas que visam implementar e concretizar ações fundamentais para estruturação de condições essenciais ao fortalecimento e garantia de trabalho humanizado, salubre e saudável. No âmbito das políticas públicas está sob a responsabilidade da Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT) — um dos componentes do Sistema Nacional de Vigilância em Saúde (SNVS) — um conjunto de ações que visam promover a saúde e prevenir doenças e agravos relacionados ao trabalho.

Integrado ao Sistema Único de Saúde (SUS) foi criada a Rede Nacional de Atenção Integral a Saúde do Trabalhador (RENAST)[89], que por

---

(87) Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/27270562/pop_up#:~:text=O%20n%C3%BAmero%20de%20concess%C3%B5es%20passou,conjunto%20por%20empresas%20e%20trabalhadores.

(88) *Idem*.

(89) Brasil. Portaria Ministério da Saúde n. 2.728, de 11/11/2009. Dispõe sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST) e dá outras providências. Art. 1º Dispor sobre a Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), que deverá ser implementada de forma articulada entre o Ministério da Saúde, as Secretarias de Saúde dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, com o envolvimento de órgãos de outros setores dessas esferas, executores de ações relacionadas com a Saúde do Trabalhador, além de instituições colaboradoras nessa área. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt2728_11_11_2009.html#:~:text=PORTARIA%20N%C2%BA%202.728%2C%20DE%2011,RENAST)%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAncias.

meio de Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), tem por propósito garantir a integralidade da promoção e atenção à saúde do trabalhador. Mas não é só. Para se ter informações atualizadas do comprometimento à saúde mental por todas as causas e fatores programa do governo federal de escrituração digital das obrigações (e-Social)[90], integra e interliga informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais, o que viabiliza cruzamento de dados, visando garantir direitos, simplificar o cumprimento de obrigações e aprimorar a qualidade de informações das relações correlatas.

O armazenamento de informações descritas no Programa em Ambiente Nacional (e-Social) possibilita órgãos participantes do projeto averiguar, com dados atualizados, o real estado do adoecimento mental e como conduzir as ações. É nesse contexto que se insere a obrigatoriedade de os transtornos mentais relacionados ao trabalho (TMRT) serem registrados no Sistema Nacional de Agravo e Notificações (SINAN), o que viabiliza, inclusive, apurar registros de acidentes de trabalho mesmo que não informados através do Cadastro de Acidentes de Trabalho (CAT).

Dessa forma, o registro obrigatório de doença mental representa importante marco regulatório na Vigilância à Saúde do Trabalhador ainda que não revele quadro mais fidedigno na sua magnitude. Entretanto, sem dúvida, o registro lança luzes sobre o progressivo aumento de doenças mentais no trabalho. Exatamente por conta dessa transparência o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho 2023 do Ministério da Previdência Social brasileiro[91] divulgou a quantidade de doença do trabalho. De acordo com o Anuário foram informados mediante Cadastro Acidente de Trabalho (CAT) no ano de 2021 o total de 21.200 ocorrências e em 2022 esse número se elevou para 29.778, decrescendo em 2023 para patamar de 15.174. Mas, de acordo com o mesmo Anuário, se considerar as ocorrências para o período sem registro no CAT os dados saltaram, respectivamente, para 76.019 em 2021, para 87.162 em 2022 e para 81.275 em 2023[92].

---

(90) Disponível em: https://www.gov.br/esocial/pt-br.

(91) Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/AEAT-2023/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classifi-cacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019. Atualizado em: 17 dez. 2024.

(92) Disponível em: https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/AEAT-2023/secao-i-estatisticas-de-acidentes-do-trabalho/subsecao-a-acidentes-do-trabalho/

Os dados atualizados são, portanto, indicativos de que, apesar dos esforços, grande parte da doença do trabalho não é informada aos órgãos públicos(93) pelo empregador, inobstante isso, o sistema previdenciário possui ferramentas para constatação de acidentes de trabalho, além de o perito médico do Instituto tem a obrigação de, no momento da atenção ou do atendimento ao trabalhador adoecido, registrar e informar a ocorrência ao INSS, possibilitando assim se chegar mais próximo do panorama real.

Frente a esse cenário a Justiça do Trabalho muito tem contribuído, seja com orientações, seja no campo firme da jurisprudência. Por evidente, suas campanhas se espraiam pelas instâncias judiciais inferiores, como Tribunais Regional e Varas do Trabalho com jurisdição sob todo o território nacional, tendo também a aderência do Conselho Superior da Justiça do Trabalho(94), além de amplamente divulgadas em meios de comunicação.

Entre as ações da Justiça do Trabalho se destaca a campanha "Abril Verde" em 2021, iniciativa que marcou mês de conscientização a saúde e a segurança no trabalho, com o objetivo de estimular a construção de um trabalho seguro e decente. Outra campanha — "Janeiro Branco"(95) — foi sucedida pela "TST em Movimento"(96). E, agora, em janeiro de 2025(97) o TST divulgou o "Programa Trabalho Seguro da Justiça do Trabalho", informando sobre reunião com gestores nacionais e regionais, além de divulgar ações dos comitês e dos grupos de trabalho interinstitucionais e as metas para o biênio 2025/2026.

---

capitulo-1-brasil-e-grandes-regioes/1-1-quantidade-de-acidentes-do-trabalho-por-situacao-do-registro-e-motivo-segundo-a-classifi-cacao-nacional-de-atividades-economicas-cnae-no-brasil-2018-2019.

(93) Mas, eles são integrados: E mais, integrados a essa rede de atenção e cuidado com a saúde do trabalhador outros agentes do Estado, entre eles o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho, tem firme atuação no combate e na prevenção do adoecimento mental.

(94) Cf. Informativo do TST. Diponível em: https://tst.jus.br/-/em-conjunto-campanha-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-promove-valoriza%C3%A7%C3%A3o-da-sa%C3%BAde-mental-no-trabalho#:~:text=A%20iniciativa%20marca%2C%20em%202021,esfor%C3%A7o%20e%20do%20envolvimento%20coletivos.

(95) Disponível em: https://tst.jus.br/-/campanha-janeiro-branco-objetiva-conscientiza%C3%A7%C3%A3o-sobre-cuidados-com-a-sa%C3%BAde-mental.

(96) Disponível em: https://tst.jus.br/-/tst-em-movimento-trabalhou-para-garantir-que-todos-se-mantivessem-ativos-durante-o-isolamento-de-2020.

(97) Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/-/programa-trabalho-seguro-da-justi%C3%A7a-do-trabalho-define-temas-e-metas-para-o-bi%C3%AAnio-2025/2026.

Não fosse o empenho institucional a jurisprudência pacífica do Tribunal Superior do Trabalho[98], mesmo não albergando o sistema jurídico nacional o instituto da estabilidade como regra, excepcionalmente, com base na Constituição[99] e na Lei[100], consolidou-se no sentido de que a doença grave que suscite estigma ou preconceito é causa de estabilidade no emprego, por considerar a dispensa discriminatória. Em relação a acidente de trabalho ou doença equiparada o trabalhador, além do benefício previdenciário tem garantia de emprego por 12 meses[101]. Se o afastamento se der por conta de doença comum o trabalhador tem direito a auxílio-doença, mas não goza de estabilidade provisória.

Outra instituição que tem papel relevante e de destaque na promoção e atenção à saúde do trabalhador é o Ministério Público do Trabalho (MPT)[102]. Sua missão institucional é, entre outras, zelar pela integridade da ordem jurídica no âmbito das relações de trabalho[103], com atuação na

(98) SÚMULA N. 443 DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO. Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

(99) Constituição Federal 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 (...); Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (...) XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

(100) Lei n. 9.029/995. Art 1º – e 4º II – 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. (...) Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, nos moldes desta Lei, além do direito à reparação pelo dano moral, faculta ao empregado optar entre: (...) II – a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.

(101) Lei n. 8.213/90 – Art. 118. O segurado que sofreu acidente do trabalho tem garantida, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

(102) Disponível em: https://mpt.mp.br/.

(103) Constituição Federal. Art. 127 – 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.

instância administrativa e na judicial, para tanto contando com estrutura administrativa bem definida e competências e atribuições distribuídas.

No desempenho de sua atividade na condição de órgão agente o Procurador do MPT[104] possui poder de polícia administrativa, poder esse exercido por meio de inquérito civil a fim de apurar possível conduta ilegal praticada pelo empregador. Se comprovada a denunciada ilegalidade — desde que não firmado termo de ajustamento de conduta (TAC) com o propósito de recompor o bem lesado ou ameaçado de lesão — a causa é levada à apreciação do Poder Judiciário através de ação civil pública (ACP).

Assim é que, administrativamente, a partir da necessidade de conjugação de esforços para uma atuação harmônica em áreas consideradas sensíveis foram criadas Coordenadorias Nacionais temáticas, entre as quais a do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT)[105]. Tal Coordenadoria atua na defesa de um meio ambiente do trabalho seguro e saudável e na redução dos riscos do trabalho por intermédio de normas e saúde, higiene e segurança constantes do sistema jurídico[106].

Foi com esse intento, no desempenho de uma de suas atribuições prioritárias — o meio ambiente do trabalho —, que a CODEMAT elaborou Plano de Ação para o biênio 2024/2025, com atenção às mais variadas condições relacionadas à Promoção da Regularidade das Notificações de Acidentes e Doenças do trabalho para o fim de incrementar a notificação de acidentes e agravos à saúde no sistema previdenciário (CAT) e da saúde (SINAN). As providencias tendem a reduzir subnotificação e fomentar investigação e a prevenção de novos acidentes e adoecimentos, além de promover maior integração entre o MPT e entidades integrantes ou parceiras do SUS, da Previdência Social e do Ministério do Trabalho, aliado a essa ação aquela que visa maior fortalecimento da saúde do trabalhador no SUS[107].

---

(104) Constituição Federal. Art. 129 – 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.

(105) A Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT) foi criada por meio da Portaria n. 410, de 14.10.2003. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/areas-de-atuacao/codemat.

(106) Disciplina constante da Portaria MTE n. 3.214 e Normas Regulamentadoras de que dispõe.

(107) MPT. Plano de Ação 024/2025, itens 1.3 e 1.4. Disponível em: https://midia-ext.mpt.mp.br/pgt/apge/portal-sge/projetos/arquivos/planos-de-acao/coordenadoria/codemat-plano-de-acao-2024-2025.pdf.

Especificamente acerca da saúde mental traz Boletim Informativo CODEMAT do 4º Trimestre de 2024 notícia da homologação da Orientação n. 36 da CODEMAT, pela autoridade maior do Ministério Público do Trabalho. Referida orientação dispõe sobre identificação, avaliação e prevenção de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, especificando a ementa: "Fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Identificação, avaliação e prevenção. Agentes e fatores de riscos psicossociais indicados na lista de doenças relacionadas ao trabalho. Rol mínimo. Medidas de prevenção coletiva focadas nas condições, no ambiente, na organização e nos processos de trabalho. Hierarquia das medidas de prevenção. Analise de adoecimentos mentais relacionados ao trabalho e subsídios para revisão das medidas de prevenção. Fatores impeditivos ou extintivos do certificado de empresa promotora de saúde mental".

Aliado à atividade administrativa, no âmbito judicial, o Ministério Público do Trabalho promove a ação civil pública (ACP), com o objetivo de adequar o meio ambiente de trabalho, bem como para exigir que política pública seja cumprida. A atuação por meio dessa classe de ação é expressiva e importante, elegendo-se entre tantas por sua correlação com o tema aquela que tem curso na 23ª Regional no Estado do Mato Grosso(108).

A origem da ação foi exatamente a constatação, a partir de dados capturados no sistema integrado do e-Social, no âmbito de Inquérito Civil Público (ICP) em que se apurou que a empresa no período de 2018 a 2022 não lançou corretamente as informações, o que resultou em benefícios previdenciários concedidos por acidentes de trabalho abaixo do que efetivamente ocorreu, vale dizer, houve inquestionavelmente subnotificação.

Entre os dados fornecidos pela empresa e os disponibilizados pelas unidades de atenção básica da Previdência Social se chegou à conduta omissiva do empregador, que tipifica conduta ilícita. E por não ter reconhecido a ilicitude da conduta e nem firmado Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) foi ajuizada Ação Civil Pública (ACP)(109).

---

(108) Disponível em: https://www.prt23.mpt.mp.br/2083-mpt-mt-ajuiza-acao-em-face-de-empresa-em-virtude-de-subnotificacao-de-acidentes-de-trabalho.

(109) Conf. *ACPCiv 0000053-68.2024.5.23.0003*, que tramita na Justiça do Trabalho da 23ª Região, Mato Grosso/Brasil.

Devido as repercussões sociais, trabalhistas e tributárias, além de reparação por danos morais coletivos, o autor processual postula no Judiciário[110], entre outros pedidos, a correção das condutas ilegais para que a comunicação de acidente de trabalho (CAT) seja efetuada corretamente e que promova notificação de doenças do trabalho, havendo, inclusive, reparação por danos à coletividade[111]. Com idêntica causa de pedir e pedidos foi ajuizada ação civil pública (ACP)[112] junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região São Paulo, com decisão favorável à tese e pedidos formulados pelo autor processual — o MPT.

Assim o Brasil vem dando atenção à saúde e enfrentando o adoecimento mental, inclusive no trabalho e, se houver conexão, elevando à categoria de doença ocupacional.

11. Conclusão

O primeiro aspecto a se afirmar é que está sendo desenhada uma nova era civilizacional, encontrando-se o homem perdido entre dois mundos, um

(110) Examinando os termos da ACPCiv 000053-68.2024.5.23.0023, chega-se aos pedidos formulados, reproduzidos na íntegra a fim de se ter noção do quanto postulado para recompor a integridade da ordem jurídica: "*(1) Emitir* CATs, até o primeiro dia útil seguinte ao da ocorrência e, em caso de morte, de imediato, sempre que ocorrer acidente ou doença, incluindo os típicos e atípicos, que acarretem afastamentos inferiores ou superiores a 15 dias; (2) *Promover* a notificação das doenças profissionais e das produzidas em virtude das condições especiais de trabalho, comprovadas ou objeto de suspeita, por meio da emissão de CAT; (3) *Emitir* CATs para as doenças cujo Classificação Internacional de Doenças (CID) possua nexo causal presumido com a atividade econômica desenvolvida, salvo na hipótese de manifestação expressa de médico reconhecendo a inexistência de relação entre o adoecimento e o trabalho; (4) *Considerar*, na avaliação do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além da anamnese, do exame clínico (físico e mental), de relatórios e dos exames complementares, as seguintes informações: I – a história clínica e ocupacional atual e pregressa, decisiva em qualquer diagnóstico e/ou investigação de nexo causal; II – o estudo do local de trabalho; III – o estudo da organização do trabalho; IV – os dados epidemiológicos; V – a literatura científica; VI – a ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhadores expostos a riscos semelhantes; VII – a identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes e outros; VIII – o depoimento e a experiência dos trabalhadores; IX – os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais, sejam ou não da área da saúde. Diante das irregularidades observadas, o MPT pede, ainda, em caráter definitivo, a condenação da empresa ao pagamento dos valores correspondentes aos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) não recolhidos durante o período do afastamento, nas hipóteses de subnotificação dos acidentes de trabalho (B91 e B31 com NTEP) e de indenização por dano moral coletivo no valor de R$ 1 milhão".

(111) Conf. *ACPCiv 0000053-68.2024.5.23.0003*, que tramita na Justiça do Trabalho da 23ª Região, Mato Grosso/Brasil.

(112) Conf. *ACPCiv 1000092-49.2024.5.02.0030*, que tramita na Justiça do Trabalho da 2ª Região, São Paulo/Brasil.

de características sólidas, outro redesenhando-se em bases líquidas. Isso é fato, como também é certo que entre tantas transformações sociais que o mundo experimentou nenhuma ocorreu com tamanha velocidade como a que se consolida. Décadas e mais décadas transcorreram para, no fluir do tempo, o homem compreender, reagir e se adaptar, fazendo uma transição para o novo com vagar para assimilar e se reinventar e a sociedade se colmatar em base estável.

Diversamente, o incontido arrebatamento científico-tecnológico é veloz, operando drasticamente sobre o homem, seja pelo exíguo tempo para natural assimilação, seja pelos extraordinários impactos sob a mente humana, atingindo, inclusive, a subjetividade. Impacto que traz a premente necessidade de se recolocar no centro das atenções a "razão", não mais sob a perspectiva humanista da Filosofia renascentista, mas sob o controle da mente, de forma que o "eu", racionalmente, tome o controle e gerencie a emoção, afastando-se o experimentado e colocado em prática "desgoverno da razão".

Afinal, imerso na efervescência do desconhecido o homem se lança e contrai silenciosa doença neural de difícil percepção. Doença que chega a nível pandêmico, chamada de o mal do século, a merecer a atenção da Organização Mundial da Saúde e de seus membros, em maior ou menor grau de comprometimento, a depender de cada governo interno.

Nesse cenário, o Brasil vem emprenhando esforços para, alinhando-se à normativa internacional, instituir e implementar programas e ações de atenção básica à saúde, observando princípios da universalidade, uniformidade e equivalência de benefícios e serviços. À rede de atenção básica se soma especial atenção a criança e ao adolescente e se aprimoram as existentes normas trabalhistas de proteção ao trabalhador no ambiente de trabalho.

Daí porque(113) não se tem dúvida de que o homem deverá ter por meta a reinvenção do mundo para viver a nova civilização, pois hoje não "sabe o que ser, ele não tem imaginação para inventar o enredo de sua própria vida (José Ortega y Gasset), entretanto, pode o homem está atordoado, mas se as escolhas feitas não forem "fatais à vida podem ensejar

(113) Programa "Provoca" veiculado pela *TV Cultura*, em 15 abr. 2025. Vídeo disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=NPbi5mGd-kE.

reavaliações (e... correções) com vistas a novas escolhas acertadas" (Marco Antonio Lorieri). E escolha, como ensinou Aristóteles a Nicômacos(114), é opção que requer o uso da razão e do pensamento, fincada no desejo e no raciocínio dirigidos a um fim relacionado ao bom e ao justo para si e para outrem, enfim, direcionados ao bem comum.

Afinal, é vívida a esperança na correção de rumo em busca(115) não apenas de qual o "sentido da vida", mas como "acabar com o sofrimento"! Esperança! Aquela que povoou o sentimento do poeta brasileiro Augusto dos Anjos(116)

"A esperança não murcha, ela não cansa,
Também como ela não sucumbe a Crença,
Vão-se sonhos nas asas da Descrença,
Voltam sonhos nas asas da Esperança."

Referências

ARISTÓTELES. *Ética a Nicômacos*. Tradução do grego Mário da Gama Cury. 4. ed. Brasilia: Editora Universidade de Braília, c1985, 2001.

ARONSON, Elliot; ARONSON, Joshua. *O animal social.* Tradução Marcello Borges. São Paulo: Editora Goya, 2023.

BAUMAN, Zygmunt. *Vidas Desperdiçadas.* Tradução Carlos Alberto Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar, 2005.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida.* Tradução de Plinio Dentzien. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar. 2021.

CURY, Augusto. *Intoxicação digital.* Como enfrentar o mal do milênio. 2. ed. São Paulo: Benvirá, 2024.

FRANKL, Viktor E. *Em busca de sentido.* Um psicólogo no campo de concentração. Tradução de Walter O. Schlupp e Carlos C. Aveline. 39. edição. São Leopoldo: Sinodal; Petrópolis: Vozes, 2016.

FERRY, Luc. *Aprender a viver:* Filosofia para os novos tempos. Tradução Vera Lúcia dos Reis. 2. ed. 6. reimp. Rio de Janeiro: Editora Objetiva. 2010.

Guia da Filosofia, O. *A obra, a vida e as inquietações dos 60 maiores filósofos da história.* Coleções. Editora Abril. N 326-A, dez. 2013.

(114) *Ética a Nicômacos*. Tradução do grego Mário da Gama Cury. 4. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, c1985, 2001. p. 54.

(115) Yuval Noah Harari, *op. cit*., p. 374.

(116) *Eu e Outras Poesias*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

HAIDT, Jonathan. *A geração ansiosa.* Como a infância hiperconectada está causando uma epidemia de transtornos mentais. Tradução Lígia Azevedo. 1. ed. 4. reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2024.

HAN, Byung-Chul. *Sociedade do Cansaço.* 1. ed. Petropolis: Editora Vozes, 2015.

HARARI, Yuval Noah. *Nexus.* Uma breve história das redes de informação, da Idade da Pedra à inteligência artificial. Tradução de Berilo Vargas e Denise Bottman. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2024.

HELOANI, Roberto; CAPITÃO, Cláudio Garcia. Gestão da subjetividade e saúde mental: para onde vamos? In: *Sociedade em transformação.* Estudos das relações entre trabalho, saúde e subjetividade, v. 2, (Orgs. Roberto Heloani, Regina Márcia Brolesi de Souza e Rosângela Rocio Jarros Rodrigues). Londrina-PR: Eduel, 2015.

HOLIDEY, Ryan; HANSELMAN, Stephen. *Diário Estoico: 3*66 lições sobre sabedoria, perseverança e a arte de viver. Rio de Janeiro: Intrínseca Editora, 2022.

KARNAL, Leandro. *O dilema do porco espinho:* como encarar a solidão. São Paulo: Editora Planeta. 2018.

LEONOIR, Frédéric. *Sobre a Felicidade:* Uma viagem filosófica. Tradução Vera Lucia dos Reis. Rio de Janeiro: Editora Objetiva. 1. ed. 2016.

LEONOIR, Frédéric. *Pequeno tratado de vida interior.* Tradução Clóvis Marques. Rio de Janeiro: Editora Objetiva. 1. ed. 2012.

MATOS, Miguel. *Migalhas de Ruy Barbosa.* 1. ed. Ribeirão Preto/SP: Editora Migalhas, 2010. v. I.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional.* 15. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: JusPodivm, 2024.

SAVATER, Fernando. *Las preguntas de la vida.* 1. ed. 17. reimp. Barcelona: Editora Ariel, 1999. Bogotá: Editora Planeta Colombiana, 2016.

ROONEY, Anne. *A história da Filosofia da Grécia Antiga aos tempos modernos.* São Paulo: M. Books do Brasil, 2015.

SÁNCHEZ MARTÍNEZ, Mª Olga. La fragilidade de la verdade em la sociedade digital. In: *Inteligencia Artificial y Filosofía des Derecho*. Ministério de Ciencia e Innovación. Murcia/ES: Ediciones Laborum, S.L. (Director: Fernando H. Llano Alonso; Coord. Joaquin Garrido Martin e Ramon Valdivia Jimenez), 2022.

SILVA, Ana Beatriz Barbosa. *Mentes perigosas:* O psicopata mora ao lado. Rio de Janeiro: Editora Objetiva. 2008.

VOLTAIRE. *Tratado sobre a tolerância*. Tradução Jorge Coli. São Paulo: Editora Unesp. 2024.

WOLF, Maryanne. *O cérebro no mundo digital: os desafios da leitura na nossa era*. Tradução Rodolfo Ilari, Mayumi Ilari. São Paulo: Contexto, 2019.

O Dever de Cuidado das Plataformas Digitais e a Tutela do Trabalho Infantil Artístico: A Ampla Proteção Normativa Conferida a Crianças e Adolescentes

The Duty of Care of Social Media and the Protection of Artistic Child Performances: The Regulatory Protection Granted to Children and Adolescents

Daniel Gemignani

Resumo: A realização lícita de trabalho infantil artístico é tema dos mais complexos e contemporâneos, seja em razão do necessário equacionamento dos diversos direitos humanos aparentemente antinômicos aplicáveis, seja das variadas formas com que ele pode ser realizado. O presente artigo, assim, busca analisar as normas que regem essa atividade econômica e as discussões jurídicas e judiciais decorrentes de sua aplicação, notadamente quando realizada em meio virtual. Ao final, sustenta-se a existência de um dever de cuidado das plataformas digitais de assegurar que a atividade artística infantil se realiza de forma lícita, o que, no caso, ocorre a partir da certeza de que é precedida de autorização mediante alvará expedido pela autoridade judiciária competente.

Palavras-chave: Trabalho infantil artístico; Plataformas digitais; Direitos humanos; Dever de cuidado; Alvará.

Abstract: The lawful of artistic child performances is a matter of complexity and contemporary relevance, whether due to the necessary balancing of antinomic human rights applicable, or the varied platforms in which it can be conducted. This essay aims to analyze the regulation of this economic activity and the legal and judicial discussions arising from it, particularly when conducted in a virtual environment. In conclusion, it is argued that there is an obligation for social media applications to ensure that artistic child performances are conducted lawfully, which occurs based on the certainty that it is preceded by authorization issued by the competent judicial authority.

Keywords: Artistic child performances; Social media applications; Human rights; Duty of care; Judicial authorization.

Introdução

A delimitação dos contornos normativos da realização lícita de trabalho infantil artístico é questão das mais complexas e contemporâneas, na medida em que envolve o equacionamento de direitos humanos aparentemente antinômicos em um contexto social em constante mudança. Nesse sentido é que se destaca a dualidade do art. 227 da Constituição Federal de 1988, que, por um lado, assegura, "com absoluta prioridade, o direito [de crianças e adolescentes] à profissionalização [e] à cultura", mas, de outra banda, confere à família, à sociedade e ao Estado o dever "de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.". A realização desses direitos, contudo, se não assumia contornos simples quando se tratava de afirmá-los em um ambiente *analógico*, passou a ostentar dificuldade ímpar quando essa atividade começou a se desenvolver também em meio digital.(1)

(1) Nesse sentido, destaca-se a questão suscitada por MESQUITA, Ellen, Participação de crianças e adolescentes em empreendimentos de entretenimento: autorização judicial e proteção à luz da Convenção n. 138 da OIT e do ECA. *Revista do Advogado*, n. 163, 2024, p. 55-61, p. 56 e 60: "Sim, há

O presente artigo, assim, busca discutir a extensão da proteção conferida a crianças e adolescentes quando realizam trabalhos de natureza artística em plataformas digitais, especialmente no que se refere ao dever desses provedores de aplicação de internet de se assegurar que referida atividade se dá de forma lícita. Para tanto, serão analisadas as normas aplicáveis, além das discussões que vêm ocorrendo concretamente no Poder Judiciário, em especial em razão da atuação do Ministério Público do Trabalho. Ao final, pretende-se sustentar a existência de uma obrigação legal, consubstanciada no dever de todos, família, sociedade e Estado, de assegurar que o trabalho infantil artístico apenas ocorra quando devidamente autorizado mediante alvará previamente expedido pela autoridade judiciária competente.

1. Pressupostos da análise

A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 227 os seguintes deveres atribuídos à família, à sociedade e ao Estado para com as crianças e adolescentes:

> 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, violência, crueldade e opressão.* (Grifo nosso)

Depreende-se do dispositivo constitucional mencionado ser assegurado a crianças e adolescentes a fruição de direitos, dentre os quais à profissionalização e à cultura, mas de forma protegida, de modo que possam vivenciar e experimentar suas potencialidades sem que isso implique em sua *exploração*, considerando sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento.

O trabalho infantil artístico, portanto, insere-se nesse contexto, e assim deve ser compreendido, como o exercício de potencialidades, decorrentes

---

aspecto artístico na participação de crianças e adolescentes em conteúdos de entretenimento, mas não por isso deixa de ser trabalho. [...]. Mas, mais do que o volume das autorizações judiciais concedidas, incito a curiosidade para pensarmos qual cenário nos seria revelado se apurássemos as participações de crianças e adolescentes em conteúdos disponibilizados nas redes sociais *sem as devidas formalidades*." (Grifo do original).

da vivência e experimentação cultural, artística e lúdica, qualificada por sua apreensão comercial, mas com o cuidado para que a profissionalização não seja desenvolvida de forma abusiva. Trata-se, pois, de se assegurar a fruição de direitos sob uma perspectiva protegida, orientada pelos princípios da proteção integral, da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e da prioridade absoluta. Essa, inclusive, parece ser a tônica que permeia a excepcional hipótese do art. 8º da Convenção n. 138 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)(2) e os arts. 31 e 32 da Convenção sobre os Direitos das Crianças,(3) que assim prescrevem:

> Art. 8º
>
> *1. A autoridade competente*, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, *poderá, mediante licenças concedidas em casos individuais, permitir exceções para a proibição de emprego ou trabalho provida no Art. 2º desta Convenção, para finalidades como a participação em representações artísticas.*
>
> 2. Licenças dessa natureza limitarão o número de horas de duração do emprego ou trabalho e estabelecerão as condições em que é permitido. (Grifo nosso)
>
> Art. 31
>
> *1. Os Estados Partes reconhecem o direito da criança* ao descanso e ao lazer, ao divertimento e às atividades recreativas próprias da idade, bem como *à livre participação na vida cultural e artística.*
>
> *2. Os Estados Partes respeitarão e promoverão o direito da criança de participar plenamente da vida cultural e artística e encorajarão a criação de oportunidades adequadas, em condições de igualdade, para que participem da vida cultural, artística*, recreativa e de lazer.

(2) A Convenção n. 138/OIT foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 179/1999 e promulgada pelo Decreto n. 4.134/2002. Atualmente, seu texto consta do Decreto n. 10.088/2019, que "consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho — OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.".

(3) A Convenção sobre os Direitos das Crianças foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 28/1990 e promulgada pelo Decreto n. 99.710/1990.

> Art. 32
>
> *1. 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 que seja nocivo para sua saúde ou para seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.
>
> *2. Os Estados Partes adotarão medidas legislativas*, administrativas, sociais e educacionais *com vistas a assegurar a aplicação do presente artigo*. Com tal propósito, e levando em consideração as disposições pertinentes de outros instrumentos internacionais, os Estados Partes, deverão, em particular:
>
> a) estabelecer uma idade ou idades mínimas para a admissão em empregos;
>
> b) estabelecer regulamentação apropriada relativa a horários e condições de emprego;
>
> c) estabelecer penalidades ou outras sanções apropriadas a fim de assegurar o cumprimento efetivo do presente artigo. (Grifo nosso)

Relembra-se, oportunamente, que referidas disposições normativas, para muito além de prescreverem direitos, buscam assegurar que crianças e adolescentes possam, ao fim e ao cabo, contribuir com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, com o desenvolvimento nacional, com a erradicação da pobreza e da marginalização e com a redução das desigualdades sociais, considerando o *projeto de país* almejado pela Constituição Federal de 1988.(4) Trata-se, assim, de disposições que estabelecem uma

(4) Faz-se referência, aqui, ao art. 3º da Constituição Federal e à sua caracterização como um *pacto*, a partir do qual decorrem deveres, conforme SILVA, Virgílio Afonso da. *Direito constitucional brasileiro*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021. p. 33-34 e 126: "Uma constituição não é um documento qualquer. Como será visto adiante, ela nem ao menos é necessariamente um documento. *Mas uma constituição, não importa a forma que tenha, é necessariamente um pacto.* Ela não pode apenas ser vista como um conjunto de regras e princípios que protegem indivíduos isolados. Ela é um pacto que funda uma comunidade política, um pacto que, mesmo que não seja o ideal para cada um dos indivíduos isoladamente considerados, é aceito como essencial para a vida em sociedade, não importa quem, em cada momento específico, exerça o poder. É o pacto que garante que os direitos de minorias não sejam violados pela maioria. *É um denominador comum capaz de unir as mais diferentes visões de mundo em torno de um projeto de país.* [...]. Já o *dever de solidariedade* tem outra natureza e outros destinatários. *Trata-se*, em primeiro lugar, *de um dever de agir*, não de se abster. Além disso, *são os indivíduos*, não o Estado,

finalidade, que deve ser considerada sempre que desafios surgirem, como é o caso do trabalho infantil artístico realizado em plataformas digitais. A proteção de crianças e adolescentes, portanto, não pode desconsiderar essa perspectiva, reduzindo-a de modo a afastar ou excluir quaisquer atores sociais relevantes de suas responsabilidades.

Estabelecidos os pressupostos envolvendo o tema deste estudo, coloca-se em questão a extensão dessa proteção, isto é, quais requisitos devem observar os provedores de aplicações de internet para que o trabalho infantil artístico se desenvolva de forma adequada nos *palcos virtuais* que disponibilizam,(5) sob a perspectiva normativa, considerando os desafios dessa atividade em meio digital.

2. O trabalho de crianças e adolescentes: A proteção do trabalho infantil artístico

O trabalho infantil distingue-se, sob a perspectiva normativa, do trabalho infantil artístico, ainda que subsista importante imbricamento entre as referidas regulamentações.

Acerca do trabalho infantil, dispõe a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, inciso XXXIII, que:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> [...]
>
> XXXIII – 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;

A disposição constitucional referida é integrada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus arts. 402 a 441, pelo Estatuto da

os destinatários do dever de solidariedade. Embora seja correto afirmar que o Estado tem que criar as condições para que esse dever seja exercido pelas pessoas, são primordialmente estas, não o Estado, que devem ser solidárias. A inclusão da solidariedade como um dos objetivos da República Federativa do Brasil, no art. 3º, I, expressa bem essa relação. O Estado brasileiro deve criar condições — por meio de regras, instituições e procedimentos — para que a sociedade brasileira seja solidária." (Grifo nosso).

(5) Trata-se de expressão por nós primeiro utilizada nas Ações Civis Públicas n. 1001053-84.2024.5.02.0031 e 1001154-51.2024.5.02.0022.

Criança e do Adolescente (ECA), em seus arts. 60 a 69, e pela Convenção n. 182 da OIT c/c o Decreto n. 6.481/2008, que "trata da proibição das piores formas de trabalho infantil.".

O trabalho infantil artístico, por outro lado, assume contornos ligeiramente diversos daqueles acima delineados, em razão do art. 8º da Convenção n. 138 da OIT, acima transcrito.

A distinção principal entre o trabalho infantil e o trabalho infantil artístico encontra-se, portanto, na idade mínima permitida para início das atividades e na exigência de autorização prévia para sua realização.[(6)]

Nesse contexto é que se insere o disposto no art. 149 do ECA, que condiciona a *participação* de crianças e adolescentes de qualquer idade[(7)]

---

(6) O art. 2º da Convenção n. 138/OIT assim dispõe: "Art. 2º. 1. *Todo Membro que ratificar esta Convenção especificará,* em declaração anexa à ratificação, uma idade mínima para admissão a emprego ou trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; *ressalvado o disposto nos Arts. 4º e 8º desta Convenção, nenhuma pessoa com idade inferior a essa idade será admitida a emprego ou trabalho em qualquer ocupação.* 2. Todo País Membro que ratificar esta Convenção poderá notificar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, por declarações subsequentes, que estabelece uma idade mínima superior à anteriormente definida. 3. *A idade mínima fixada nos termos do parágrafo 1º deste Artigo não será inferior à idade de conclusão da escolaridade obrigatória ou, em qualquer hipótese, não inferior a quinze anos.* 4. Não obstante o disposto no Parágrafo 3º deste Artigo, o País Membro, cuja economia e condições do ensino não estiverem suficientemente desenvolvidas, poderá, após consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores concernentes, se as houver, definir, inicialmente, uma idade mínima de quatorze anos. [...].". Referida disposição convencional é integrada pelo art. 7º, inciso XXXIII, da Constituição Federal, que estabelece *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". Observa-se, contudo, ser razoável sustentar que a idade mínima para qualquer trabalho no Brasil é, na realidade, de 17 anos, considerando que a educação básica obrigatória é dos 4 aos 17 anos de idade, conforme art. 4º, inciso I, da Lei n. 9.394/1996 (Lei de diretrizes e bases da educação nacional) e art. 208, inciso I, da Constituição Federal. Trata-se, no caso, de discussão que remete a utilização do critério da aplicação da norma mais favorável, conforme GEMIGNANI, Daniel. *O federalismo brasileiro sob perspectiva funcional*: condomínio legislativo e proteção dos direitos humanos. Brasília: ESMPU, 2023. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/o-federalismo-brasileiro-sob-perspectiva-funcional-condominio-legislativo-e-protecao-dos-direitos-humanos. Acesso em: 20 dez. 2024. O tema, conquanto não seja objeto deste artigo, mostra-se importante, a fim de afastar a tese de que a autorização judicial para o trabalho infantil artísitco alcançaria apenas as crianças e os adolescentes com menos de 16 anos.

(7) Decorrência dessa distinção, portanto, é a impossibilidade de restrição da exigência de alvará para a realização de trabalho infantil artístico a crianças e adolescentes com menos de 16 anos — conforme já exposto na nota de rodapé 7. A ausência dessa limitação no art. 149 do ECA e a exigência de proteção integral de crianças e adolescentes, por certo, são obstáculos a qualquer interpretação que busque reduzir ou restringir a proteção conferida normativamente.

em espetáculo público ou seu ensaio e em certame de beleza, no que se inclui as mais diversas e variadas formas com que o trabalho infantil artístico pode ser realizado,(8) à prévia autorização da autoridade judiciária competente:

> *Art. 149. Compete à autoridade judiciária* disciplinar, através de portaria, ou *autorizar, mediante alvará:*
>
> [...]
>
> *II – a participação de criança e adolescente em:*
>
> *a) espetáculos públicos e seus ensaios;*
>
> *b) certames de beleza.*
>
> § 1º Para os fins do disposto neste artigo, *a autoridade judiciária levará em conta, dentre outros fatores:*
>
> *a) os princípios desta Lei;*
>
> *b) as peculiaridades locais;* (Grifo nosso)

Faz-se ver, aqui, que o art. 149 do ECA não se destina a atribuir responsabilidade a pessoas ou entidades determinadas, mas sim, a condicionar a participação de crianças e adolescentes em manifestações artísticas, seja a que título for, à prévia autorização da autoridade judiciária competente. Nota-se, assim, que a obrigação de requerer o alvará previamente a realização do trabalho infantil artístico não exclui o dever de se assegurar que referida participação se dá de forma lícita, naquilo que se tem identificado como um dever de cuidado. Trata-se, portanto, de conclusão decorrente da interpretação sistemática e teleológica dos arts. 149 do ECA e 227 da Constituição Federal de 1988.

A distinção entre trabalho infantil e trabalho infantil artístico, contudo, não é de todo estanque, na medida em que há intersecções e interrelações que ensejam vedações advindas das condições do serviço, como, por exemplo, aquelas previstas nos arts. 7º, inciso XXXIII, primeira parte, e 227, *caput*, da Constituição Federal de 1988, art. 32, item 1, da Convenção sobre os Direitos da Criança, arts. 3º e 4º, item I, da Convenção n. 182 da OIT c/c

(8) Nesse sentido, por todos, LISBOA, Maria Marta dias Heringer. Os riscos da publicidade infantil na Era dos influenciadores digitais mirins e da inteligência artificial: um debate necessário. Revista do Advogado, n. 163, 2024, p. 83-89, p. 84: "Além do impacto nos espectadores, *há também preocupações com a exploração dos próprios influenciadores mirins.* Muitas dessas crianças estão sujeitas a pressões para manter a produção de conteúdo constante, o que pode afetar seu desenvolvimento físico e emocional." (Grifo nosso).

o Decreto n. 6.481/2008, art. 67 do ECA e arts. 403, 404 e 405 da CLT. As eventuais antinomias entre referidas disposições, registra-se, devem ser resolvidas a partir do critério próprio de solução de conflitos entre normas de direitos humanos, isto é, com a prevalência da norma mais favorável:

> Portanto, o condomínio legislativo em direitos humanos, composto pelos arts. 5º, §§ 1º, 2º e 3º, 24 e 30 da Constituição Federal, deve ser vislumbrado a partir de perspectiva própria, voltada a um fim determinado. Nessa toada, a prevalência da norma mais favorável afigura-se como critério interpretativo a ser manejado. A adoção de referido critério, contudo, se dá a partir de bases teóricas específicas, as quais buscam operacionalizar essa perspectiva funcional, seja ao permitir a coordenação entre normas aparentemente antinômicas, seja pela densificação dos critérios de escolha de qual norma deverá prevalecer. Conclui-se, assim, que, em se tratando de direitos humanos, pode o federalismo cooperativo brasileiro ser ressignificado a partir de uma perspectiva funcional, na qual todo o instituto se volta à prevalência da norma mais favorável.(9)

Logo, pode-se concluir que crianças e adolescentes que realizam trabalho artístico não são menos protegidos, mas sim, que a regulamentação dessa atividade busca assegurar a afirmação adequada dos direitos humanos envolvidos. Essa a tônica que deve orientar toda a interpretação das normas afetas ao trabalho infantil artístico e que alcançam não apenas a família e o Estado, mas também toda a sociedade, no que se inclui qualquer integrante da cadeia produtiva que apreenda economicamente essa modalidade especial de manifestação artística. A proteção, portanto, é ampla, visto se tratar de questão afeta a crianças e adolescentes.

2.1. Questão preliminar: A distinção entre a autoridade competente para autorizar a realização de trabalho infantil artístico e para reprimir ilícitos relacionados à atividade

A complexidade e contemporaneidade do trabalho infantil artístico têm como uma de suas facetas a aparente confusão entre a autoridade competente para autorizar a realização dessa atividade e aquela responsável por

(9) GEMIGNANI, Daniel. *O federalismo brasileiro sob perspectiva funcional:* condomínio legislativo e proteção dos direitos humanos. Brasília: ESMPU, 2023. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/o-federalismo-brasileiro-sob-perspectiva-funcional-condominio-legislativo-e-protecao-dos-direitos-humanos. Acesso em: 20 dez. 2024, p. 217.

reprimir eventuais ilícitos. Trata-se, pois, de compreender a relação entre o disposto no art. 149 do ECA e no art. 114 da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, destacam-se as discussões decorrentes do entendimento que vem se firmando no Supremo Tribunal Federal e dos casos concretos processados e julgados pela Justiça do Trabalho, em especial de ações civis públicas propostas pelo Ministério Público do Trabalho.(10)

Com efeito, ao analisar questão suscitada em razão da ausência de definição legal da autoridade judiciária competente para autorizar, mediante alvará, as atividades previstas no art. 149 do ECA, decidiu o Supremo Tribunal Federal em medida cautelar que "ausente controvérsia a envolver relação de trabalho, compete ao Juízo da Infância e da Juventude, inserido no âmbito da Justiça Comum, apreciar, no campo da jurisdição voluntária, pedido de autorização visando a participação de crianças e adolescentes em eventos de caráter artístico", conforme ementa da ADI MC n. 5.326/DF.(11)

Análise do voto proferido pelo relator Ministro Marco Aurélio esclarece referido excerto da ementa:

> *Esses parâmetros* [do art. 149 do ECA] *servem a evidenciar a inequívoca natureza cível da cognição desempenhada pelo juiz, ausente relação de trabalho a ser julgada.* A análise é acerca das condições da representação artística. O juiz deve investigar se essas atendem à exigência de proteção do melhor interesse do menor, contida no art. 227 da Carta de 1988. Como ressaltou a professora Ada, "só se pode examinar a participação excepcional de crianças e adolescentes em representações artísticas quando ela for pautada, harmonicamente, nos direitos [...] à saúde, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, à liberdade e à convivência familiar" desses menores. *Cuida-se,* como acertadamente defendido na inicial, *de uma "avaliação holística" a ser realizada pelo juízo competente e considerados diversos aspectos da vida da criança e do adolescente.*
>
> Deve o juiz investigar se a participação artística coloca em risco o adequado desenvolvimento do menor, em especial,

(10) Nesse sentido, de forma exemplificativa, cita-se as Ações Civis Públicas n. 1001053-84.2024.5.02.0031, 1001154-51.2024.5.02.0022, 1000980-59.2025.5.02.0005 e 1001427-41.2025.5.02.0007.

(11) BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI MC n. 5.326*. Relator: Marco Aurélio. Brasília, 27 de set. de 2018. *Diário de Justiça*. Brasília, 20 mar. 2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752293043. Acesso em: 04 jan. 2025.

> os direitos aludidos por Ada Pellegrini Grinover. *Tais aspectos compõem o núcleo da atividade judicial quando da concessão da autorização, sendo prioritários quanto aos aspectos puramente contratuais que, uma vez executadas as participações, poderão, aí sim, gerar controvérsias de índole trabalhista a serem solucionadas no âmbito da Justiça especializada. Enquanto no plano da autorização, a atividade é de jurisdição voluntária, de natureza eminentemente civil, envolvida tutela tão somente do adequado desenvolvimento social e cultural do menor.*
>
> *O Juízo da Infância e da Juventude é a autoridade que reúne os predicados, as capacidades institucionais necessárias para a realização de exame de tamanha relevância e responsabilidade*, ante o fato de ser dever fundamental "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, violência, crueldade e opressão" (art. 227 da Carta da República). E, *tendo em conta a natureza civil do processo de autorização discutido, esse só pode ser o Juiz da Infância e da Juventude vinculado à Justiça Estadual*.[12] (Grifo e acréscimo nosso)

Nota-se, assim, não haver confusão jurisprudencial entre a autoridade competente para a apreciação dos pedidos de alvará e aquela competente para processar e julgar as consequências da prática de ilícitos afetos ao trabalho infantil artístico.

Nesse sentido, citam-se os acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região nos recursos ordinários interpostos nas Ações Civis Públicas n. 1001053-84.2024.5.02.0031 e 1001154-51.2024.5.02.0022, que assim decidiram acerca da competência para processar e julgar demanda que busca reconhecer o dever de cuidado de plataformas digitais:

> DA INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO (recurso da ré)
>
> Insiste a recorrente no reconhecimento da incompetência desta Justiça especializada.

(12) BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI MC n. 5326*. Relator: Marco Aurélio. Brasília, 27 de set. de 2018. *Diário de Justiça*. Brasília, 20 mar. 2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752293043. Acesso em: 04 jan. 2025, p. 20-21 do Acórdão.

Sem razão.

Decidiu o c. STF, no julgamento da ADI 5326:

"COMPETÊNCIA – JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA – CRIANÇAS E ADOLESCENTES – EVENTOS ARTÍSTICOS – PARTICIPAÇÃO – AUTORIZAÇÃO. Ausente controvérsia a envolver relação de trabalho, compete ao Juízo da Infância e da Juventude, inserido no âmbito da Justiça Comum, apreciar, no campo da jurisdição voluntária, pedido de autorização visando a participação de crianças e adolescentes em eventos de caráter artístico".

A tese aplica-se exclusivamente a procedimento de jurisdição voluntária visando a concessão de alvará para a participação de crianças e adolescentes em eventos de caráter artístico, o que não é o caso dos autos.

Remanesce a competência da Justiça trabalhista.

Rejeito.[13] (Grifo nosso)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. PLATAFORMA DIGITAL. TRABALHO INFANTIL ARTÍSTICO. PRÉVIA EXIGÊNCIA DE ALVARÁ JUDICIAL. MEDIDA CAUTELAR NA ADI 5326. DISTINÇÃO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *A presente Ação Civil Pública não tem por objeto a expedição de alvará para a realização do trabalho infantil artístico, mas apenas a prévia exigência de alvará judicial, quando estiver configurada a situação de trabalho infantil, por crianças e adolescentes.* Diante dessa situação, deve-se entender que há distinção (*distinguishing* ou *distinguish*) em relação à decisão vinculante do Eg. Supremo Tribunal Federal na Medida Cautelar na ADI 5.326/DF. Recurso ordinário do Ministério Público do Trabalho acolhido, para reconhecer a competência da Justiça do Trabalho para analisar o mérito da lide.[14] (Grifo nosso)

---

(13) SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *ROT n. 1001053-84.2024.5.02.0031*. 15ª Turma. Relatora: Elisa Maria de Barros Pena. São Paulo, SP, 04 de junho de 2025. *Diário da Justiça Eletrônico*. Brasília, 06 jun. 2025. Disponível em: https://link.jt.jus.br/rEyNvu. Acesso em: 20 ago. 2025.

(14) SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *ROT n. 1001154-51.2024.5.02.0022*. 17ª Turma. Relator: Maria de Lourdes Antonio. São Paulo, SP, 13 de março de 2025. *Diário da Justiça Eletrônico*. Brasília, 18 mar. 2025. Disponível em: https://link.jt.jus.br/gLDFzP. Acesso em: 20 ago. 2025.

Esse também é o entendimento(15) que vem sendo definido pelo Tribunal Superior do Trabalho conforme se nota do acórdão proferido em razão do recurso de revista interposto na Ação Civil Pública n. 0000882-56.2015.5.02.0033:

> [...]. *INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – TRABALHO INFANTIL "ARTÍSTICO" MORALMENTE DEGRADANTE – TUTELA INIBITÓRIA – INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. DISTINGUISHING EM RELAÇÃO À HIPÓTESE ANALISADA NA ADI 5326/SP.* [...]. De toda sorte, *a hipótese dos presentes autos passa ao largo da competência da Justiça do Trabalho para a expedição de quaisquer espécies de alvarás,* seja para a entrada ou para a permanência do menor em locais impróprios para sua faixa etária, seja para a sua participação em shows noturnos, seja, até mesmo, para a exploração de sua força de trabalho. A pretensão do Ministério Público detém-se sobre uma situação concreta, que já se revelava degradante aos olhos do parquet no momento do ajuizamento da ação. Daí se depreende que se existiu alguma autorização judicial para a atuação do "MC" em tais espetáculos, de acordo com as razões iniciais teria ocorrido posterior abuso de direito por parte da ré na condução da carreira "artística" do infante. Nesse sentido, *é interessante observar que mesmo os fundamentos expendidos pelo próprio Supremo Tribunal Federal na decisão da ADI 5326 ressalvam a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento de controvérsias de índole trabalhista ocasionadas em momento posterior à autorização para a participação de crianças e adolescentes em eventos artísticos.* [...]. *As diversas causas de pedir espalhadas pela contundente petição inicial apresentada pelo Ministério Público* — as quais denotam exploração de trabalho infantil para a veiculação de conteúdo pervertido com a finalidade de obtenção de lucro em favor da ré — *clamam pela atuação da Justiça Trabalhista, pois cabe a ela, e não a qualquer outra, assegurar a efetividade das normas constitucionais e internacionais construídas no intuito de salvaguardar os direitos individuais, coletivos ou difusos de crianças e adolescentes submetidos a relações de trabalho, especialmente àquelas flagrantemente deletérias.* [...]. *Por qualquer ângulo que se*

(15) Referido julgado, inclusive, é mencionado pela própria Corte como paradigmático de sua jurisprudência, conforme: https://www.tst.jus.br/documents/10157/33222483/003+-+-Trabalho+da+crian%C3%A7a+e+do+adolescente.pdf/dfef6e1c-4026-abb9-daf7-32a7f519e-7be?t=1730146002817. Acesso em: 04 jan. 2025.

> *examine a controvérsia, seja pela impossibilidade de se subsumir a hipótese concreta à decisão proferida na ADI 5326, seja diante da missão constitucional atribuída à Justiça do Trabalho, sobressai a competência desta Especializada para conhecer e julgar a presente Ação Civil Coletiva, em todos os seus termos e pedidos*, sem prejuízo da eventual responsabilização da ré nas esferas cível e penal. Recurso de revista conhecido por violação do art. 114, I e IX, da CF e provido.(16) (Grifo nosso)

Esse entendimento é corroborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) em recomendações editadas acerca do tema.

Nesse sentido, transcreve-se excerto da Recomendação CNJ n 139, de 12 de dezembro de 2022, que assim *resolve*:

> *Art. 1º Recomendar aos magistrados e às magistradas que, na apreciação de pedidos para a participação de crianças e adolescentes em* espetáculos públicos, *ensaios e certames, previstos no art. 149 do ECA, atentem para* a prévia e imprescindível concordância da criança ou do(a) adolescente e para a autorização e o acompanhamento permanente dos pais e/ou responsáveis, inclusive com a efetiva verificação da compatibilidade entre o tempo de ensaio, os intervalos e as pausas com a regular frequência escolar, além da *cautela de resguardar, sempre, o exercício regular da fiscalização administrativa pelos órgãos competentes.*
>
> *§ 1º Sempre* que o magistrado ou a magistrada averiguar a *existência de interesse econômico subjacente à atividade artística da criança e do adolescente, deverá oficiar aos órgãos de fiscalização competentes, como* Ministério do Trabalho, *Ministério Público do Trabalho,* Ministério Público Estadual, Conselho Tutelar, Secretaria de Educação ou assistência social, entre outros. [...].(17) (Grifo nosso)

---

(16) BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR n. 0000882-56.2015.5.02.0033*. 3ª Turma. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 03 de abril de 2019. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho*. Brasília, 05 abr. 2019. Disponível em: https://link.jt.jus.br/ytxyVY. Acesso em: 20 ago. 2025.

(17) BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Recomendação n. 139, de 12 de dezembro de 2022*. Recomenda aos magistrados e às magistradas que observem as regras e práticas destinadas ao combate ao trabalho infantil, nos procedimentos pertinentes à expedição de alvarás para participação de crianças e adolescentes em ensaios, espetáculos públicos, certames e atividades

Já a Recomendação CNMP n. 98, de 30 de maio de 2023, de forma complementar, estabelece:

> Art. 1º Esta norma recomenda aos órgãos do Ministério Público que atuam em procedimentos relacionados com a participação de crianças e adolescentes em ensaios, espetáculos públicos, certames e atividades afins a adoção de práticas cooperativas e convergentes entre o Sistema de Justiça local e a rede de proteção, e de medidas destinadas a combater a exploração do trabalho infantil.
>
> *Art. 2º Recomenda-se que a manifestação do Ministério Público nos procedimentos relativos à participação de crianças e adolescentes em* espetáculos públicos, *ensaios e certames*, previstos no art. 149 da Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), seja precedida de documentos ou informações que comprovem:
>
> I – a prévia e imprescindível concordância da criança ou do adolescente;
>
> II – a autorização e o acompanhamento permanente dos pais ou responsáveis;
>
> III – a compatibilidade entre o tempo de ensaio, os intervalos e as pausas com a regular frequência escolar; e
>
> IV – o resguardo da fiscalização administrativa pelos órgãos competentes no local onde será desenvolvido o ensaio, o espetáculo público ou o certame.
>
> *§ 1º Sempre que o membro do Ministério Público Estadual verificar a existência de interesse econômico subjacente à atividade artística da criança e do adolescente, orienta-se que seja providenciado o compartilhamento das informações com o Ministério Público do Trabalho, sem prejuízo da expedição de ofícios judiciais aos demais órgãos de fiscalização competentes.*
>
> [...].[18] (Grifo nosso)

---

afins. *Dje/CNJ n. 315/2022*. Brasília, 19 dez. 2022. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4875. Acesso em: 20 ago. 2025.

(18) BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). *Recomendação n. 98, de 30 de maio de 2023*. Recomenda aos órgãos do Ministério Público que atuam em procedimentos relacionados com a participação de crianças e adolescentes em ensaios, espetáculos públicos, certames e atividades afins a adoção de medidas destinadas a combater a exploração do trabalho infantil. *Diário Eletrônico do CNMP*. Brasília, 31 maio 2023. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Recomendao-n-98---20231.pdf. Acesso em: 20 ago. 2025.

Oportunamente, observa-se, considerando que eventuais conflitos de atribuição entre ramos do Ministério Público são resolvidos pelo CNMP,[19] que o entendimento de que o Ministério Público do Trabalho possui atribuição para investigar ilícitos relacionados ao trabalho infantil artístico tem como consequência lógica o reconhecimento de que é a Justiça do Trabalho competente para processar e julgar as ações voltadas à repressão desse ilícito, conforme arts. 83, inciso I, e 112 da Lei Complementar n. 75/1993.

Portanto, conclui-se que o entendimento que vem se firmado no STF quanto à competência da Justiça Comum para a expedição do alvará previsto no art. 149 do ECA não afasta a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar os ilícitos decorrentes dessa atividade econômica.

2.2. O dever de cuidado dos provedores de aplicações de internet

2.2.1. A responsabilidade de toda a sociedade por assegurar a realização lícita do trabalho infantil artístico

A distinção entre a autoridade competente para a expedição do alvará previsto no art. 149 do ECA e aquela competente para processar e julgar

(19) Faz-se referência ao entendimento firmado pelo STF quando do julgamento da Petição (Pet) n. 4.891: "Ementa: PETIÇÃO. CONSTITUCIONAL E ADMINISTRATIVO. COMPETÊNCIA DO CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO PARA DIRIMIR CONFLITO DE ATRIBUIÇÃO ENTRE MINISTÉRIOS PÚBLICOS DIVERSOS. EXERCÍCIO DO CONTROLE DA LEGALIDADE DA ATUAÇÃO ADMINISTRATIVA. RESPEITO À INDEPENDÊNCIA FUNCIONAL. CF, ART. 130-A, § 2º, INCISOS I E II. INCOMPETÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *1. Incompetência originária do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL para conhecer e dirimir conflito de atribuições entre membros de ramos diversos do Ministério Público*. Inaplicabilidade do art. 102, I, f, da CF, por ausência de risco ao equilíbrio federativo. *2. Impossibilidade de encaminhamento do conflito de atribuição para o Procurador-Geral da República, enquanto autoridade competente, pois é parte interessada na solução da demanda administrativa, uma vez que acumula a Chefia do Ministério Público da União com a chefia de um de seus ramos, o Ministério Público Federal,* nos termos da LC 75/1993. 3. Os membros do Ministério Público integram um só órgão sob a direção única de um só Procurador-Geral, ressalvando-se, porém, que só existem unidade e indivisibilidade dentro de cada Ministério Público, inexistindo qualquer relação de hierarquia entre o Ministério Público Federal e os dos Estados, entre o de um Estado e o de outro, ou entre os diversos ramos do Ministério Público da União. 4. EC n. 45/2004 e interpretação sistemática da Constituição Federal. *A solução de conflitos de atribuições entre ramos diversos dos Ministérios Públicos pelo CNMP,* nos termos do art. 130-A, § 2º, e incisos I e II, da Constituição Federal e no exercício do controle da atuação administrativa do *Parquet*, *é a mais adequada, pois reforça o mandamento constitucional que lhe atribuiu o controle da legalidade das ações administrativas dos membros e órgãos dos diversos ramos ministeriais, sem ingressar ou ferir a independência funcional.* 5. Não conhecimento da Ação e encaminhamento dos autos ao Conselho Nacional do Ministério Público para, nos termos do art. 130-A, incisos I e II, da Constituição Federal, dirimir o conflito de atribuições.". (Grifo nosso). BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pet n. 4891. Relator: Marco Aurélio. Brasília. Redator para o acordão: Alexandre de Moraes, 16 de junho de 2020. *Diário de Justiça*. Brasília, 06 ago. 2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753393429. Acesso em: 04 jan. 2025.

ilícitos afetos ao trabalho infantil artístico permite que se vislumbre consequências para além da mera questão processual. No aspecto, faz-se ver que o destaque conferido ao trabalho infantil artístico tem como uma de suas principais consequências evidenciar que referida atividade pode se desenvolver a partir de uma cadeia produtiva, na qual concorrem diversos atores econômicos. A apreensão comercial da manifestação artística infantil, portanto, exige que se considere toda a potencialidade do art. 227 da CF/1988, com a densificação do "dever da sociedade" de colocar crianças e adolescentes "a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.".

Com efeito, afigura-se juridicamente razoável vislumbrar a existência de relação entre o disposto no art. 227 da CF/1988 e a responsabilidade conferida pelo STF aos integrantes de atividades econômicas fragmentadas por bem escolher e por adequadamente fiscalizar os agentes envolvidos.

No aspecto, há que se observar que o termo *terceirização* foi empregado pelo STF na ADPF n. 324/DF[20] em acepção bastante ampla,[21][22]

(20) BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF n. 324. Relator: Luis Roberto Barroso. Brasília, 30 de ago. de 2018. *Diário de Justiça*. Brasília, 06 set. 2019. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750738975. Acesso em: 04 jan. 2025.

(21) As repercussões desse entendimento, inclusive sua distinção da tradicional *terceirização* regulamentada pela Lei n. 6.019/1974, são analisadas em outras obras do autor, como, por exemplo, GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI. Tereza. Aparecida. Asta. *Lei do motorista profissional e os direitos fundamentais:* análise específica e contextualizada das Leis n. 12.619/2012 e n. 13.103/2015. 4. ed. Campinas: Lacier, 2025, e GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI. Tereza. Aparecida. Asta. *Constituição, trabalho e mudanças climáticas:* a necessidade de um novo olhar sobre a responsabilidade dos atores sociais envolvidos [no prelo].

(22) Nesse sentido, tem-se o conceito trazido pelo relator da ADPF n. 324/DF, ministro Luís Roberto Barroso, no voto proferido conjuntamente na ADPF n. 324/DF e no RE n. 958.252/MG: "*Terceirizar significa transferir parte da atividade de uma empresa para outra empresa*, por motivos de custo, eficiência, especialização ou por qualquer outro interesse empresarial legítimo. Assim, *uma etapa da cadeia produtiva de uma empresa — chamada empresa contratante — passa a ser cumprida por uma outra empresa — denominada empresa contratada ou empresa prestadora de serviços.* Por exemplo, uma empresa pode optar por ter um departamento jurídico internamente ou pode optar por contratar um escritório de advocacia. Eu acho perfeitamente legítimo, já antecipando, que um escritório de advocacia especializado em advocacia tributária, portanto, sua atividade-fim, contrate um parecer ou uma sustentação de outro escritório especializado em advocacia tributária, mesmo sendo esta a sua atividade-fim. Também acho — um outro exemplo de terceirização — que uma empresa de construção pode empregar um engenheiro calculista ou pode contratar externamente uma empresa que faça os cálculos das suas obras. Ou pode, perfeitamente, apesar de a sua atividade-fim ser construção, pode contratar a impermeabilização do telhado ou pode contratar a construção da piscina com uma empresa especializada. Portanto, em última análise, tarefas de interesse da empresa contratante são desempenhadas por uma

não se restringido ao conceito de prestação de serviços a terceiros contido no art. 4º-A da Lei n. 6.019/1974, o que conduz ao entendimento de que basta um dos elos da atividade ser *contratada/apreendida* externamente para ser considerada terceirizada. Nesse sentido também é a Tese de Repercussão Geral n. 725, firmada quando do julgamento do RE n. 958.252/MG,[23] que reafirma esse entendimento, ao *compreender terceirização como fragmentação da atividade produtiva*:

> É lícita a terceirização ou *qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas*, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. (Grifo nosso)

Logo, ao inserir-se em um dos elos dessa cadeia produtiva, assume a *tomadora* dos serviços a responsabilidade não só por bem escolher, como também por adequadamente fiscalizar seus *prestadores de serviço*, conforme esclarece a ementa ao acórdão da ADPF n. 324/DF:

> Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE – FIM E DE ATIVIDADE – MEIO. CONSTITUCIONALIDADE.
>
> [...]

---

empresa contratada, prestadora de serviços. [...] Por exemplo, uma montadora de automóveis, em lugar de produzir pneus, adquire-os de uma empresa especializada, com *know how* específico. Ela contrata externamente, terceiriza a produção dos pneus, embora não seja difícil considerar que o pneu é atividade-fim de produção de um automóvel, pois um carro sem pneu não tem condição. Ou uma construtora não precisa produzir concreto, ela pode contratar com uma empresa a produção de concreto ou pode comprar pré-moldados de concreto de uma empresa externa. Uma incorporada imobiliária pode terceirizar os serviços de portaria, de segurança, de piscina, de restaurante, de exploração do estacionamento. Não se trata, portanto, de uma divisão entre atividade-meio e atividade-fim; mas de saber se é bom para a lógica do negócio que determinadas atividades sejam prestadas por terceiros que são remunerados e empregam trabalhadores para prestarem aquelas atividades. Isso não é Direito, isso é Economia e não há como fugir desse modelo. [...] *Portanto, Presidente, este é o contexto em que se debate a terceirização. Ela é muito mais do que uma forma de reduzir custos, é uma estratégia de produção imprescindível para a sobrevivência e competitividade de muitas empresas brasileiras, cujos empregos queremos preservar.*" (p. 17-18 e 23 do acórdão, grifo nosso).

(23) BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE n. 958.252*. Relator: Luiz Fux. Brasília, 30 de ago. de 2018. *Diário de Justiça*. Brasília, 13 set. 2019. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537. Acesso em: 07 jan. 2025.

> *4. Para evitar tal exercício abusivo*, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, *cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada*; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei n. 8.212/1993).
>
> [...].
>
> 7. Firmo a seguinte tese: '*1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade*, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. *2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada;* e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei n. 8.212/1993'.
>
> 8. ADPF julgada procedente para assentar a licitude da terceirização de atividade-fim ou meio. Restou explicitado pela maioria que a decisão não afeta automaticamente decisões transitadas em julgado. (Grifo nosso)

Essa é a posição assumida pelos provedores de aplicações de internet que, conquanto não contratem diretamente o trabalho infantil artístico, apreendem-no economicamente, atraindo, com isso, a responsabilidade por se assegurar que crianças e adolescentes que se apresentam no palco virtual por eles disponibilizado estejam a salvo de "toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão", o que, nos termos do art. 149 do ECA, se dá através da exigência da existência prévia de autorização, mediante alvará, expedida pela autoridade judiciária competente.

No aspecto, oportuno a menção ao entendimento adotado pelo Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda), que em sua Resolução n. 245, de 5 de abril de 2024,(24) reconheceu ser amplo o dever de cuidado das *empresas*, inclusive daquelas que atuam em meio digital.(25)

---

(24) BRASIL. Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda). *Resolução n. 245, de 5 de abril de 2024*. Dispõe sobre os direitos das crianças e adolescentes em ambiente digital. *Diário Oficial da União.* Brasília, 09 abril 2024. Disponível em: https://in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-245-de-5-de-abril-de-2024-552695799. Acesso em: 20 ago. 2025.

(25) "Art. 3º *A garantia e efetivação dos direitos da criança e do adolescente em ambiente digital é pautada pelos seguintes princípios:* [...] IX – a proteção contra toda forma de negligência, discriminação, violência, crueldade, opressão e exploração, *inclusive contra a exploração comercial.* [...]

Nesse sentido, também, é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região ao apreciar recurso ordinário interposto na Ação Civil Pública n. 1001053-84.2024.5.02.0031:

> Assim, seja pelo determinado pela Convenção 138 da OIT, seja pelo previsto pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, *aplicável a qualquer tipo de trabalho artístico infantil, inclusive aquele eventualmente veiculado por meio da plataforma ré, a exigência de alvará resta necessária*, pelo que comungo do entendimento do Juízo de origem.
>
> [...]
>
> Irreparável pois a decisão de primeira instância, nos seguintes termos:
>
> *"É fato que o trabalho infantil artístico na internet passou a figurar como fonte de renda para muitas famílias, sem que seja verificada as consequências que isso traz as crianças e adolescentes que atuam no segmento publicitário no âmbito das redes sociais. Muitas vezes a atividade deixa de ser encarada como lazer e recreação e passa a se tornar uma atividade profissional e deve ser vista como trabalho infantil artístico.*
>
> [...]
>
> *As plataformas digitais têm responsabilidade de cuidado com jovens*. Essa proteção, aliás, é prevista por normas internacionais, além do Marco Civil da Internet, do Estatuto da

---

Art. 6º As crianças e adolescentes tem o direito à proteção com absoluta prioridade por parte das famílias, Estado, *sociedade, inclusive empresas, contra todas as violações de direitos* relacionados aos riscos de conteúdo, contrato, contatos e condutas de terceiros que possam colocar em risco sua vida, dignidade e seu desenvolvimento integral, *devendo estarem a salvo de qualquer forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.* [...] *Art. 8º A promoção e proteção dos direitos de crianças e adolescentes em ambiente digital deve ser realizada à luz da legislação existente, especialmente da Constituição Federal, da Convenção dos Direitos da Criança, do Estatuto da Criança e do Adolescente, Lei Federal n. 8.069, de 13 de julho de 1990.* [...] *Art. 17 As empresas provedoras de produtos e serviços digitais utilizados por crianças e adolescentes, em funcionamento no Brasil, inclusive aquelas sediadas no exterior, são responsáveis pela implementação e garantia dos direitos deste público, nos ambientes digitais por elas produzidos e regulados.* [...] Art. 19 Mecanismos efetivos de verificação etária nos serviços e ambientes digitais acessíveis a crianças e adolescentes devem ser disponibilizados para impedir que crianças e adolescentes tenham acesso a plataformas, produtos, serviços e conteúdos ilícitos ou incompatíveis com sua idade. Parágrafo único. Os dados de crianças e adolescentes obtidos pelos mecanismos e sistemas de verificação etária não poderão ser utilizados para quaisquer outros fins, a não ser a verificação etária. [...] *Art. 24 As empresas devem priorizar, nos seus sistemas, ferramentas, equipes e recursos de moderação, o controle de conteúdo ilegal ou impróprio envolvendo ou direcionado para crianças e adolescentes.*" (Grifo nosso).

Criança e do Adolescente e do Código de Defesa do Consumidor. Ainda, a garantia dos direitos infantis, com absoluta prioridade, é assegurada pela Constituição Federal em seu art. 227 onde determina que essa responsabilidade é de todos: famílias, Estado e sociedade, incluindo empresas. *Plataformas digitais não são isentas de seguir leis e devem, portanto, fazer a sua parte para proteger as crianças e adolescentes.*

E nem se diga que com tal responsabilidade a plataforma digital passa a ser a empregadora dos menores ou de qualquer usuário, mas tão somente que tem responsável pela verificação dos requisitos legais que possibilitam o trabalho que nela é veiculado e que, direta ou indiretamente, gera o lucro obtido pela ré.

Mesmo que os vídeos não sejam produzidos pela plataforma, ela é a responsável por possibilitar que os conteúdos estejam em seus serviços, o que permite a exploração comercial de crianças. Além disso, a reclamada também lucra com a prática, porque é o principal instrumento do modelo de negócio da internet.

Ademais, é impossível dizer que plataformas digitais e seus complexos algoritmos desconheçam os conteúdos disponibilizados em si.

[...]

Portanto, não há como considerar a tese defensiva de que é impossível a verificação do trabalho infantil artístico, já que este resta configurado desde que presentes as condições acima mencionadas, ainda que não realizadas campanhas publicitárias nos conteúdos divulgados pelas crianças e adolescentes.

A produção e o compartilhamento de conteúdos sem cunho comercial, meramente de entretenimento, mas que revelem habitualidade, monetização e orientação de performance em relação às expectativas externas atrai a legislação aplicável ao trabalho infantil artístico e, consequentemente, *a exigência do alvará judicial específico, o qual deve ser exigido e fiscalizado pela reclamada, através da implantação de estratégias para coibir o trabalho infantil em sua plataforma.*

Também não há como considerar a alegação da reclamada de que com isso irá banir os usuários menores de 18 anos ou censurar previamente o conteúdo, mas irá, tão somente, condicionar a veiculação dos vídeos ao cumprimento das normas

> *de proteção à infância e adolescência, em especial, o disposto no art. 149 do Estatuto da Criança e do Adolescente.*
>
> *Não prospera, ainda, a argumentação de que a observância das leis de proteção infantil acarretaria indevida interferência na livre concorrência. Até porque, o estrito cumprimento das normas constitucionais e legais é a todos aplicada.*
>
> [...]
>
> Assim, considero que a reclamada é responsável pelo conteúdo publicado em suas plataformas e, por isso, *tem a obrigação de impedir o trabalho infantil artístico que esteja em desacordo com a legislação vigente (art. 149 do ECA), devendo, para tanto, criar mecanismos de barreiras de propagação do mesmo até que esteja efetivamente regularizado*.
>
> Procede, pois, a pretensão inicial, devendo a reclamada ABSTER- SE de admitir ou tolerar a realização de trabalho infantil artísticos nos vídeos veiculados em sua plataforma, salvo se houver o competente alvará judicial, sob pena de multa de R$ 10.000,00, por infração, a ser revertida para o Fundo da Infância e Adolescência (FIA)."
>
> [...][26] (Grifo nosso)

Essa, inclusive, a orientação da recente Lei n. 15.211/2025[27], texto com a inclusão da ECA Digital, que traz disposições no sentido de densificar o dever de cuidado das redes sociais.[28] No aspecto, sublinha-se que as medidas de proteção previstas aplicam-se não apenas aos produtos ou serviços voltados expressamente a crianças e a adolescentes, mas também àqueles "de acesso provável por eles",[29] e incluem a suspensão de acesso

(26) SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. ROT n. 1001053-84.2024.5.02.0031. 15ª Turma. Relatora: Elisa Maria de Barros Pena. São Paulo, SP, 04 de junho de 2025. *Diário da Justiça Eletrônico*. Brasília, 06 jun. 2025. Disponível em: https://link.jt.jus.br/rEyNvu. Acesso em: 20 ago. 2025.

(27) Referida Lei "Dispõe sobre a proteção de crianças e adolescentes em ambientes digitais (Estatuto Digital da Criança e do Adolescente)".

(28) Conforme art. 2º, inciso III, da Lei n. 15.211/2025, considera-se rede social 'aplicação de internet que tem como principal finalidade o compartilhamento e a disseminação, pelos usuários, de opiniões e informações veiculadas por textos ou arquivos de imagens, sonoros ou audiovisuais, em uma única plataforma, por meio de contas conectadas ou acessíveis de forma articulada, permitida a conexão entre usuários;'".

(29) A definição contida no art. 1º da Lei n. 15.211/2025 releva a amplitude da proteção: "Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a *proteção de crianças e de adolescentes em ambientes digitais* e aplica-se a

do usuário da plataforma caso a utilize de forma ilícita e a remoção de conteúdo com *aparente* exploração infantil, o que compreende o trabalho realizado em desacordo com as disposições legais aplicáveis.(30) Ainda, ao tratar dos "mecanismos de aferição de idade", estabelece o art. 15 expressamente a responsabilidade solidária dos "agentes da cadeia digital", a corroborar o entendimento de que é de todos os envolvidos nessa atividade econômica o dever de bem escolher e adequadamente fiscalizar.

O dever conferido à toda a sociedade pelo art. 227 da Constituição Federal de 1988, portanto, possui efeitos concretos, consubstanciados, quando se trata da apreensão comercial do trabalho infantil artístico, na obrigação de todos os atores da cadeia produtiva de se assegurar que referida atividade se dá de forma lícita. A aplicação conjunta do art. 149 do ECA e do art. 114 da CF/1988, assim, tem por consequência o reconhecimento daquilo que se tem identificado por dever de cuidado, o qual deve ser observado, inclusive, pelos provedores de aplicações de internet, notadamente a partir da exigência de alvará para a realização de trabalho infantil artístico em suas plataformas.

2.2.2. A responsabilidade dos provedores de aplicações de internet de se assegurar que o trabalho infantil artístico seja realizado de forma lícita e os temas de repercussão geral ns. 533 e 987

As discussões relacionadas à responsabilidade dos provedores de aplicações de internet por se assegurar que a realização de trabalho infantil artístico ocorra de forma lícita em suas plataformas vêm suscitando debate quanto à aplicação do art. 19 da Lei n. 12.965/2014, que "estabelece princípios, garantias, direitos e deveres para o uso da Internet no Brasil".

---

todo produto ou serviço de tecnologia da informação direcionado a crianças e a adolescentes no País ou de acesso provável por eles, independentemente de sua localização, desenvolvimento, fabricação, oferta, comercialização e operação. Parágrafo único. Para os fins desta Lei, *considera-se acesso provável por crianças e adolescentes* as seguintes situações: I – *suficiente probabilidade de uso e atratividade* do produto ou serviço de tecnologia da informação por crianças e adolescentes; II – *considerável facilidade ao acesso e utilização* do produto ou serviço de tecnologia da informação por crianças e adolescentes; e, III – *significativo grau de risco* à privacidade, à segurança ou *ao desenvolvimento biopsicossocial de crianças e de adolescentes, especialmente no caso de produtos ou serviços que tenham por finalidade permitir a interação social e o compartilhamento de informações em larga escala entre usuários em ambiente digital*." (Grifo nosso).

(30) Nesse sentido são os arts. 24, § 4º, e 27 da Lei n. 15.211/2025, os quais preveem procedimento para contestação da eventual suspensão de usuário ou exclusão de conteúdo e para comunicação da rede de proteção.

Com efeito, assim dispõe o art. 19 da Lei n. 12.965/2014:

> Art. 19. Com o intuito de assegurar a liberdade de expressão e impedir a censura, o provedor de aplicações de internet somente poderá ser responsabilizado civilmente por danos decorrentes de conteúdo gerado por terceiros se, após ordem judicial específica, não tomar as providências para, no âmbito e nos limites técnicos do seu serviço e dentro do prazo assinalado, tornar indisponível o conteúdo apontado como infringente, ressalvadas as disposições legais em contrário.

Análise do dispositivo mencionado em conjunto com as normas que regulamentam o trabalho infantil artístico, contudo, indica que o *suposto* conflito(31) entre liberdade de expressão e dever de cuidado na realidade não ocorre.

Em primeiro lugar, há que se recordar que o exercício de um direito pressupõe que esse ao menos exista. Nesse sentido, mostra-se oportuno reiterar que crianças e adolescentes não possuem o direito de trabalhar artisticamente sem que estejam previamente autorizadas por alvará expedido pela autoridade judiciária competente. Não há direito à exploração comercial de crianças e adolescentes, ainda que desenvolvam atividades artísticas.

Da mesma forma, análise do art. 19 da Lei n. 12.965/2014 revela que sua finalidade é assegurar o exercício da liberdade de expressão a partir do impedimento de exclusão arbitrária de conteúdos, a partir da atribuição de responsabilidade ao provedor de aplicação de internet caso assim proceda sem fundamento. Para tanto, o dispositivo legal condiciona a retirada

(31) Acerca do conceito de antinomia, por todos, cita-se BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Tradução de: Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 10. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1999. p. 81, 85 e 91: "A situação de normas incompatíveis entre si é uma dificuldade tradicional frente à qual se encontraram os juristas de todos os tempos, e teve uma denominação própria característica: antinomia. A tese de que o ordenamento jurídico constitua um sistema no terceiro sentido exposto pode-se exprimir também dizendo que o Direito não tolera antinomias. [...]. Repetimos, portanto, que, se definirmos como normas incompatíveis aquelas que não podem ser ambas verdadeiras, relações de incompatibilidade normativa revelar-se-ão nestes três casos: [...]. 3) entre uma norma que proíbe fazer e uma que permite fazer (contraditoriedade). [...]. Como antinomia significa o encontro de duas proposições incompatíveis, que não podem ser ambas verdadeiras, e, com referência a um sistema normativo, o encontro de duas normas que não podem ser ambas aplicadas, a eliminação do inconveniente não poderá consistir em outra coisa senão na eliminação de uma das duas normas (no caso de normas contrárias, também na eliminação das duas)."

de determinado conteúdo à apreciação judicial, evitando-se, com isso, o arbítrio das plataformas. A dúvida, portanto, sob a perspectiva normativa, milita em favor da liberdade de expressão.

Situação diversa, contudo, ocorre nos casos em que não se discute a licitude do conteúdo veiculado. Com efeito, existindo condição legalmente estabelecida, como aquela do art. 149 do ECA, que exige para a realização de qualquer trabalho infantil artístico autorização prévia, mediante alvará, expedido pela autoridade judiciária competente, não há que se falar em ordem judicial para que o conteúdo produzido não seja veiculado. A exigência de regularidade da atividade, portanto, não se confunde com qualquer controle quanto ao seu conteúdo, isto é, com censura.

A incoerência da interpretação que busca a aplicação isolada do art. 19 da Lei n. 12.965/2014, portanto, se mostra evidente.

Esse, também, é o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região conforme acórdão proferido em recurso ordinário na Ação Civil Pública n. 1001053-84.2024.5.02.0031:

> Noutro vértice, *o previsto no art. 19 da Lei n. 12.965 de 2014 não vem a afastar a conclusão do Juízo de primeiro grau. Não se considera a responsabilidade da ré pelo conteúdo difundido em si, mas sim pela ausência de cumprimento do seu dever legal de exigir a apresentação de alvará para a difusão do conteúdo em sua plataforma. Ainda, não se trata de censura ou atentado à liberdade de expressão, mas apenas condicionamento da difusão do conteúdo ao cumprimento das normas protetivas da criança e do adolescente.*
>
> A exigência de cumprimento da legislação referida, ressalta-se, ocorre em todas as formas de trabalho desta natureza, o que afasta a insurgência recursal ligada à violação da livre iniciativa e livre concorrência ou de interferência abusiva na iniciativa privada. Na verdade, ao contrário, a ré, pretende descumprir o que é legalmente imposto a todos.
>
> [...][32] (Grifo nosso)

(32) SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *ROT n. 1001053-84.2024.5.02.0031*. 15ª Turma. Relatora: Elisa Maria de Barros Pena. São Paulo, SP, 04 de junho de 2025. *Diário da Justiça Eletrônico.* Brasília, 06 jun. 2025. Disponível em: https://link.jt.jus.br/rEyNvu. Acesso em: 20 ago. 2025.

Nesse contexto, oportuno mencionar os temas de Repercussão Geral ns. 533 e 987,[33] nos quais se discutiu justamente a exigência de determinação judicial para a retirada de conteúdo ilícito veiculado em plataformas digitais. As teses fixadas pelo Supremo Tribunal Federal[34] reconhecem o dever dos provedores de aplicações de internet de atuar independentemente de ordem judicial específica, restando em apreciação, portanto, apenas os contornos concretos dessa obrigação.[35] Não há, assim, dúvidas quanto ao dever de cuidado das plataformas digitais, vez que, se há obrigação de atuar quando são veiculados vídeos com conteúdo ilícito, *a fortiori*, há também o dever de impedir a disponibilização de vídeos que sequer foram produzidos mediante prévia autorização, conforme determina o art. 149 do ECA.

Por fim, de forma ilustrativa, cumpre destacar o entendimento que vem se firmando no Superior Tribunal de Justiça no sentido de ser desnecessária ordem judicial quanto o conteúdo veiculado na plataforma é nitidamente ofensivo:

> DIREITO CIVIL, *INFANTOJUVENIL* E TELEMÁTICO. *PROVEDOR DE APLICAÇÃO. REDE SOCIAL*. DANOS MORAIS E À IMAGEM. *PUBLICAÇÃO OFENSIVA. CONTEÚDO ENVOLVENDO MENOR DE IDADE. RETIRADA. ORDEM JUDICIAL. DESNECESSIDADE. PROTEÇÃO INTEGRAL. DEVER DE TODA A SOCIEDADE. OMISSÃO RELEVANTE. RESPONSABILIDADE CIVIL CONFIGURADA.*

---

(33) Tema n. 533: "Dever de empresa hospedeira de sítio na internet fiscalizar o conteúdo publicado e de retirá-lo do ar quando considerado ofensivo, sem intervenção do Judiciário" e Tema n. 987: "Discussão sobre a constitucionalidade do art. 19 da Lei n. 12.965/2014 (Marco Civil da Internet) que determina a necessidade de prévia e específica ordem judicial de exclusão de conteúdo para a responsabilização civil de provedor de internet, websites e gestores de aplicativos de redes sociais por danos decorrentes de atos ilícitos praticados por terceiros.".

(34) As teses foram firmadas em 27.06.2025, mas ainda não foram formalmente publicadas, conforme consulta realizada em 20 ago. 2025 em https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verTeseTema.asp?numTema=533 e https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verTeseTema.asp?numTema=987. As teses fixadas, contudo, foram publicadas em notícia veiculada no *site* da Corte, disponível em https://noticias-stf-wp-prd.s3.sa-east-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/wpallimport/uploads/2025/06/26205223/MCI_tesesconsensuadas.pdf.

(35) Nesse sentido, pois, o art. 24, § 4º, da Lei n. 15.211/2025, mencionado no item 2.2.1, e que assim prescreve: "Art. 24. No âmbito de seus serviços, *os provedores de produtos ou serviços direcionados a crianças e a adolescentes ou de acesso provável por eles* deverão garantir que usuários ou contas de crianças e de adolescentes de até 16 (dezesseis) anos de idade estejam vinculados ao usuário ou à conta de um de seus responsáveis legais. [...]. *§ 4º Diante de fundados indícios de que a conta é operada por criança ou adolescente em desconformidade com os requisitos de idade mínima previstos na legislação, os provedores de redes sociais deverão suspender o acesso do usuário e assegurar a instauração de procedimento célere e acessível no qual o responsável legal possa apresentar apelação e comprovar a idade por meio adequado,* nos termos de regulamento." (Grifo nosso).

1. O Estatuto da Criança e do Adolescente (art. 18) e a Constituição Federal (art. 227) impõem, como dever de toda a sociedade, zelar pela dignidade da criança e do adolescente, colocando-os a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, com a finalidade, inclusive, de evitar qualquer tipo de tratamento vexatório ou constrangedor.

1.1. As leis protetivas do direito da infância e da adolescência possuem natureza especialíssima, pertencendo à categoria de diploma legal que se propaga por todas as demais normas, com a função de proteger sujeitos específicos, ainda que também estejam sob a tutela de outras leis especiais.

1.2. Para atender ao princípio da proteção integral consagrado no direito infantojuvenil, é dever do provedor de aplicação na rede mundial de computadores (Internet) proceder à retirada de conteúdo envolvendo menor de idade — relacionado à acusação de que seu genitor havia praticado crimes de natureza sexual — logo após ser formalmente comunicado da publicação ofensiva, independentemente de ordem judicial.

2. O provedor de aplicação que, após notificado, nega-se a excluir publicação ofensiva envolvendo menor de idade, deve ser responsabilizado civilmente, cabendo impor-lhe o pagamento de indenização pelos danos morais causados à vítima da ofensa.

2.1. A responsabilidade civil, em tal circunstância, deve ser analisada sob o enfoque da relevante omissão de sua conduta, pois deixou de adotar providências que, indubitavelmente sob seu alcance, minimizariam os efeitos do ato danoso praticado por terceiro, o que era seu dever.

2.2. Nesses termos, afigura-se insuficiente a aplicação isolada do art. 19 da Lei Federal n. 12.965/2014, o qual, interpretado à luz do art. 5º, X, da Constituição Federal, não impede a responsabilização do provedor de serviços por outras formas de atos ilícitos, que não se limitam ao descumprimento da ordem judicial a que se refere o dispositivo da lei especial.

3. Recurso especial a que se nega provimento.[36] (Grifo nosso)

(36) BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *REsp n. 1.783.269*. 4ª Turma. Relator: Antonio Carlos Ferreira. Brasília, DF, 14 de dez. de 2021. *Diário de Justiça.* Brasília, 18 fev. 2022. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201702627555&dt_publicacao=18/02/2022. Acesso em: 20 ago. 2025.

RECURSO ESPECIAL. *MARCO CIVIL DA INTERNET. PROVEDOR DE APLICAÇÃO. PLATAFORMA DE VÍDEO*. PANDEMIA DA COVID-19. *TERMOS DE USO.* DESINFORMAÇÃO. *MODERAÇÃO DE CONTEÚDO. REMOÇÃO. LEGITIMIDADE. NOTIFICAÇÃO PRÉVIA*. SHADOWBANNING. NÃO OCORRÊNCIA. *LIBERDADE DE EXPRESSÃO. CONDICIONANTES.*

1. A controvérsia jurídica consiste em definir se (i) o provedor de aplicação de internet (no caso, plataforma de vídeo) pode remover conteúdo de usuário que violar os termos de uso e se (ii) tal moderação de conteúdo encontra amparo no ordenamento jurídico.

2. Ausente o prequestionamento, e não tendo sido opostos embargos de declaração para suprir a deficiência, aplicam-se as Súmulas ns. 282 e 356/STF.

3. Não configura cerceamento de defesa o julgamento antecipado da lide ante a suficiência dos elementos documentais. Tema 437/STJ.

4. Os termos de uso dos provedores de aplicação, que autorizam a moderação de conteúdo, devem estar subordinados à Constituição, às leis e a toda regulamentação aplicável direta ou indiretamente ao ecossistema da internet, sob pena de responsabilização da plataforma.

5. Moderação de conteúdo refere-se à faculdade reconhecida de as plataformas digitais estabelecerem normas para o uso do espaço que disponibilizam a terceiros, que podem incluir a capacidade de remover, suspender ou tornar indisponíveis conteúdos ou contas de usuários que violem essas normas.

6. O art. 19 da Lei Federal n. 12.965/2014 ("Marco Civil da Internet") não impede nem proíbe que o próprio provedor retire de sua plataforma o conteúdo que violar a lei ou os seus termos de uso. Essa retirada pode ser reconhecida como uma *atividade lícita de compliance interno da empresa*, que estará sujeita à responsabilização por eventual retirada indevida que venha a causar prejuízo injustificado ao usuário.

7. *Shadowbannig* consiste na moderação de conteúdo por meio do bloqueio ou restrição de um usuário ou de seu conteúdo, de modo que o banimento seja de difícil detecção pelo usuário (assimetria informacional e hipossuficiência técnica). Pode ser realizado tanto por funcionários do aplicativo quanto por algoritmos e, em tese, caracterizar ato

> ilícito, arbitrariedade ou abuso de poder. Não ocorrência, no presente caso.
>
> 8. Recurso especial parcialmente conhecido e não provido.[37] (Grifo nosso)

Portanto, não se cogita de antinomia entre o art. 19 da Lei n. 12.965/2014 e o dever de cuidado dos provedores de aplicação de internet, cujo fundamento são os arts. 227 da Constituição Federal de 1988 e 149 do ECA, na medida em que a exigência de regularidade na realização de trabalho infantil artístico não se confunde com qualquer controle quanto ao seu conteúdo e, muito menos, com censura.

3. Conclusão

O estudo realizado revela toda a complexidade e contemporaneidade das normas que regulam a realização de trabalho infantil artístico. De fato, equacionar a afirmação de direitos humanos envolvendo crianças e adolescentes em um contexto de constantes e profundas mudanças sociais não é tarefa singela. O enfrentamento desse desafio, contudo, se faz necessário, mormente por se tratar de um imperativo constitucional.

Assim, do pressuposto de que não há confusão entre a autoridade competente para a expedição do alvará previsto no art. 149 do ECA e aquela para processar e julgar os ilícitos decorrentes dessa atividade econômica, conforme estabelece o art. 114 da Constituição Federal de 1988, divisa-se a possibilidade de enfrentamento efetivo do tema, considerando a dinâmica com que se desenvolve o trabalho infantil artístico.

No aspecto, faz-se ver que o reconhecimento da competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações em que se discute a exploração de trabalho infantil artístico tem como uma de suas principais virtudes evidenciar que referida atividade pode se desenvolver como um elo de uma extensa e complexa cadeia produtiva. As plataformas digitais, nesse contexto, ao apreenderem economicamente a atividade artística infantil, também são responsáveis por se assegurar da sua licitude, visto que, nos termos do art. 227 da Constituição Federal de 1988, a elas se aplica o dever de colocar essas

(37) BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *REsp n. 2.139.749*. 3ª Turma. Relator: Ricardo Villas Bôas Cueva. Brasília, DF, 27 de ago. de 2024. *Diário de Justiça*. Brasília, 30 ago. 2024. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202300686600&dt_publicacao=30/08/2024. Acesso em: 20 ago. 2025.

crianças e adolescentes "a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.".

Por fim, ressalta-se que o dever de cuidado que se espera da sociedade, nessa incluídas as plataformas digitais, não se confunde com censura ou cerceamento da liberdade de expressão, mas sim, diz com a certeza de que crianças e adolescentes poderão desenvolver suas potencialidades de forma protegida, isto é, com atenção aos princípios da proteção integral, da condição peculiar de pessoa em desenvolvimento e da prioridade absoluta.

Referências

AMORIM, Helder Santos. *Terceirização externa:* a responsabilidade da cadeia produtiva pelo direito fundamental ao trabalho digno. São Paulo: LTr, 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *RR n. 0000882-56.2015.5.02.0033*. 3ª Turma. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 03 de abril de 2019. *Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho.* Brasília, 05 abr. 2019. Disponível em: https://link.jt.jus.br/ytxyVY. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *ADI MC n. 5326*. Relator: Marco Aurélio. Brasília, 27 de set. de 2018. *Diário de Justiça.* Brasília, 20 mar. 2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=752293043. Acesso em: 04 jan. 2025.

RASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). *Recomendação n. 139, de 12 de dezembro de 2022*. Recomenda aos magistrados e às magistradas que observem as regras e práticas destinadas ao combate ao trabalho infantil, nos procedimentos pertinentes à expedição de alvarás para participação de crianças e adolescentes em ensaios, espetáculos públicos, certames e atividades afins. *Dje/CNJ n. 315/2022.* Brasília, 19 dez. 2022. Disponível em: https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4875. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP). *Recomendação n. 98, de 30 de maio de 2023*. Recomenda aos órgãos do Ministério Público que atuam em procedimentos relacionados com a participação de crianças e adolescentes em ensaios, espetáculos públicos, certames e atividades afins a adoção de medidas destinadas a combater a exploração do trabalho infantil. *Diário Eletrônico do CNMP.* Brasília, 31 maio 2023. Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Resolucoes/2021/Recomendao-n-98---20231.pdf. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Pet n. 4891*. Relator: Marco Aurélio. Brasília. Redator para o acordão: Alexandre de Moraes, 16 de junho de 2020. *Diário de Justiça***.** Brasília, 06 ago. 2020. Disponível em: https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753393429. Acesso em: 04 jan. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente (Conanda). *Resolução n. 245, de 5 de abril de 2024*. Dispõe sobre os direitos das crianças e adolescentes em ambiente digital. *Diário Oficial da União.* Brasília, 09 abril 2024. Disponível em: https://in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-245-de-5-de-abril-de-2024-552695799. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *REsp n. 2.139.749*. 3ª Turma. Relator: Ricardo Villas Bôas Cueva. Brasília, DF, 27 de ago. de 2024. *Diário de Justiça.* Brasília, 30 ago. 2024. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202300686600&dt_publicacao=30/08/2024. Acesso em: 20 ago. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. *REsp n. 1.783.269*. 4ª Turma. Relator: Antonio Carlos Ferreira. Brasília, DF, 14 de dez. de 2021. *Diário de Justiça.* Brasília, 18 fev. 2022. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201702627555&dt_publicacao=18/02/2022. Acesso em: 20 ago. 2025.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico.* Tradução de: Maria Celeste Cordeiro Leite dos Santos. 10. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1999.

GEMIGNANI, Daniel. *O federalismo brasileiro sob perspectiva funcional:* condomínio legislativo e proteção dos direitos humanos. Brasília: ESMPU, 2023. Disponível em: https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/o-federalismo-brasileiro-sob-perspectiva-funcional-condominio-legislativo-e-protecao-dos-direitos-humanos. Acesso em: 20 dez. 2024.

LISBOA, Maria Marta Dias Heringer. Os riscos da publicidade infantil na Era dos influenciadores digitais mirins e da inteligência artificial: um debate necessário. *Revista do Advogado*, n. 163, 2024.

MESQUITA, Ellen, Participação de crianças e adolescentes em empreendimentos de entretenimento: autorização judicial e proteção à luz da Convenção n. 138 da OIT e do ECA. *Revista do Advogado*, n. 163, 2024, p. 55-61.

NASCIMENTO JÚNIOR, Moacir Silva. *Crianças no ambiente digital:* riscos, oportunidades e repressão a ilícitos do mercado de atenção. 1. ed. Leme: Mizuno, 2025.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. ROT n. 1001053-84.2024.5.02.0031, 15ª Turma. Relatora: Elisa Maria de Barros Pena. São Paulo, SP, 04 de junho de 2025. *Diário da Justiça Eletrônico.* Brasília, 06 jun. 2025. Disponível em: https://link.jt.jus.br/rEyNvu. Acesso em: 20 ago. 2025.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. ROT n. 1001154-51.2024.5.02.0022, 17ª Turma. Relator: Maria de Lourdes Antonio. São Paulo, SP, 13 de março de 2025. *Diário da Justiça Eletrônico.* Brasília, 18 mar. 2025. Disponível em: https://link.jt.jus.br/gLDFzP. Acesso em: 20 ago. 2025.

SILVA, Virgílio Afonso da. *Direito constitucional brasileiro*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021.

Cegueira Deliberada: Uma Crítica Interseccional à Decisão do TRT-SP no Caso Uber

Deliberate Blindness: An Intersectional Critique of the TRT-SP Decision in the Uber Case

Roberto Ruy Rutowitcz Netto

Resumo: Este artigo propõe uma análise crítica do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região contra a empresa UBER, na qual o Tribunal recusou o exame do mérito da demanda sob o fundamento de ausência de interesse transindividual homogêneo. Argumenta-se que tal decisão incorre em uma forma de cegueira deliberada, ao ignorar os efeitos estruturais da precarização racializada do trabalho mediado por plataformas digitais, especialmente em relação ao perfil social e racial dos trabalhadores impactados. Além disso, destaca-se que a fundamentação do acórdão ignora o protocolo para julgamento com perspectiva racial, instrumento normativo editado pelo Conselho Nacional de Justiça que orienta magistradas e magistrados a reconhecerem a centralidade do racismo estrutural nas dinâmicas judiciais. Conclui-se que a omissão judicial analisada não é tecnicamente neutra, mas revela uma racionalidade jurídica funcional à manutenção da desigualdade estrutural, ao enfraquecer os mecanismos coletivos de proteção dos trabalhadores negros e periféricos no capitalismo de plataforma.

Palavras-chave: Interseccionalidade; Justiça do Trabalho; Racismo estrutural; Plataformas digitais; Precarização laboral.

Abstract: This article offers a critical analysis of the judgment issued by the Regional Labor Court against the company UBER, in which the Court refused to examine the merits of the case on the grounds of a lack of homogeneous transindividual interest. It is argued that such a decision constitutes a form of deliberate blindness, as it disregards the structural effects of the racialized precarization of labor mediated by digital platforms, particularly concerning the social and racial profile of the affected workers. Furthermore, the rationale of the judgment is shown to be in clear contradiction with the protocol for judging with a racial perspective, a normative instrument issued by the National Council of Justice (CNJ), which guides judges to acknowledge the centrality of structural racism within judicial dynamics. The conclusion is that the judicial omission under analysis is not technically neutral, but rather reveals a legal rationality that functions to uphold structural inequality by weakening collective mechanisms of protection for Black and marginalized platform workers.

Keywords: Intersectionality; Labor Justice; Structural racism; Digital platforms; Labor precarization.

Nas últimas décadas, a ascensão das plataformas digitais de transporte e de entrega transformou significativamente as relações de trabalho no Brasil e no mundo. A promessa de flexibilidade e autonomia, frequentemente propagada pelas empresas desse setor, contrasta com as condições materiais de precariedade enfrentadas pelos trabalhadores que operam por meio das tecnologias de comunicação. Dentre essas empresas, destaca-se a UBER do Brasil Tecnologia Ltda., que começou a operar no território nacional em 2014, cinco anos depois de ter sido fundada na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos.

Esse discurso imbuído de promessas encontra eco, pelo menos em parte, na própria cúpula do Poder Judiciário, inclusive no Supremo Tribunal Federal, através de manifestações de alguns de seus ministros que, demonstram pouca ou nenhuma afinidade com o Direito do Trabalho. É o caso do atual presidente da Corte, o Ministro Luís Roberto Barroso. Em entrevista concedida ao jornal Folha de São Paulo, em 4 de julho de 2025, Barroso afirmou que "o excesso de direitos pode jogar contra o empregado" e que o STF agiu corretamente ao "chancelar a reforma trabalhista de 2017" (FERNANDES *et al.*, 2025).

O problema central é que, na referida entrevista, o Ministro não explicou o que exatamente configuraria esse suposto "excesso de direitos" no Brasil. A crítica é ainda mais preocupante considerando que os poucos direitos trabalhistas apenas resistem graças à luta dos constituintes de 1988, que conseguiram constitucionalizar um núcleo mínimo de proteção social no art. 7º da Constituição Federal de 1988. Do mesmo modo, ao chancelar a reforma trabalhista, aprovada sob a égide do governo golpista de Michel Temer, sem qualquer diálogo com os trabalhadores e voltada essencialmente à satisfação dos interesses do mercado, o Ministro expressa, ainda que indiretamente, uma posição política que privilegia o capital em detrimento da proteção social garantida pela Constituição Federal.

Em muitos casos, o discurso da modernidade e da disrupção tecnológica tem servido de véu para práticas de precarização laboral, sobretudo entre grupos sociais historicamente vulnerabilizados. Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho (MPT) de São Paulo, após exaustiva e minuciosa investigação, ajuizou uma ação Civil Pública contra a empresa UBER, sustentando a existência de vínculo empregatício entre a plataforma e os motoristas. A sentença de primeiro grau, proferida pela 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, da lavra do Juiz do Trabalho Mauricio Pereira Simões, acolheu a tese do MPT, reconhecendo o vínculo e identificando mecanismos de subordinação algorítmica(1). Contudo, a sentença foi reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que julgou improcedentes os pedidos formulados, argumentando se tratar de direitos individuais heterogêneos.

(1) Trata-se de uma forma de subordinação jurídica mediada por tecnologia, em que o poder diretivo do empregador é exercido por meios digitais automatizados, como o aplicativo, os sistemas de geolocalização, os mecanismos de avaliação e estímulo e as decisões automáticas de descredenciamento.

A partir desse preâmbulo, o presente artigo tem como objetivo central analisar criticamente o mencionado acórdão, proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região nos autos da Ação Civil Pública n. 1001379-33.2021.5.02.0004, proposta pelo Ministério Público do Trabalho contra a empresa UBER do Brasil Tecnologia Ltda., sob a ótica da interseccionalidade e do racismo estrutural. Com base nesse recorte, formula-se o seguinte problema de pesquisa: de que modo o sistema de justiça do trabalho, ao recusar o exame do mérito em ações coletivas voltadas à proteção de trabalhadores precarizados, contribui para a invisibilização das dimensões raciais e estruturais da exploração laboral contemporânea?

A hipótese que orienta esta investigação é a de que a fundamentação adotada pelo TRT-SP reflete uma racionalidade jurídica formalista, que desconsidera os dados empíricos sobre o perfil social e racial dos trabalhadores de plataformas digitais atingidos, bem como ignora diretrizes normativas do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). Acredita-se que tal omissão revela o papel do Direito na reprodução institucional das desigualdades estruturais da sociedade brasileira.

Por esse motivo, aborda-se o acórdão do TRT-SP à luz da inobservância da perspectiva interseccional e do protocolo do CNJ para julgamento com perspectiva racial, adotando o que este trabalho denomina "cegueira deliberada"[(2)]. Ao optar por não julgar o mérito da questão central, o acórdão ao mesmo tempo ignora os marcadores de raça, classe e território dos que serão atingidos pela decisão. Assim, ele contribui para a invisibilização da precarização vivida por trabalhadores majoritariamente negros e periféricos, legitimando o trabalho "uberizado" como regra geral.

Diante desse cenário, os objetivos específicos são estes: a) evidenciar a ausência de análise interseccional no acórdão do TRT-SP em uma demanda coletiva; b) discutir a importância do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial do CNJ como referência ignorada no acórdão em questão; c) demonstrar, com base em dados empíricos, o perfil social e racial dos trabalhadores atingidos.

(2) A "cegueira deliberada" é aqui entendida como a intenção voluntária e deliberada de julgar certa matéria de determinada maneira, não enfrentando o mérito da questão, ou questão de fundo, mas se valendo de filigranas processuais que produzem o mesmo resultado esperado, mantendo hierarquias, privilégios e o *status quo*, e tornando invisível toda a trama de desigualdades interseccionais que se busca perpetuar.

A metodologia utilizada é qualitativa, de caráter teórico-crítico, com base na análise do processo judicial, na revisão de literatura especializada em interseccionalidade e Direito do Trabalho, e na interpretação de dados empíricos produzidos por pesquisas do Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP) e da Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (AMOBITEC). Em particular, a proposta é articular elementos do pensamento de Kimberlé Crenshaw e de Sueli Carneiro, com foco nos conceitos de "interseccionalidade" e de "racismo estrutural", com as referências contemporâneas acerca da reconfiguração do trabalho por meio das plataformas digitais. Ao final, pretende-se demonstrar que o acórdão do TRT-SP não apenas nega o vínculo empregatício, mas também reforça, por omissão deliberada, as desigualdades que estruturam o mundo do trabalho no Brasil.

1. O Protocolo do CNJ e a racialização da precarização laboral

Em 2024, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) publicou o "Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial", de aplicação obrigatória em todo o território nacional. O referido protocolo foi produzido pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria CNJ n. 73, de 23 de fevereiro de 2024, com base em múltiplas contribuições de magistrados oriundos de diferentes segmentos da Justiça, bem como de diversos especialistas em questões raciais. Além de concretizar um novo paradigma constitucional de enfrentamento ao racismo por meio da prestação jurisdicional, o protocolo tem os seguintes objetivos:

> a) fomentar o acesso à justiça, aprimorando o tratamento às(aos) jurisdicionadas(os), sobretudo daquelas(es) cuja realidade difere da realidade vivida por quem julga os processos; b) incentivar a magistratura a refletir sobre as suas preconcepções e ampliar o espaço de escuta qualificada para as circunstâncias apresentadas pelos(as) jurisdicionados(as); c) assegurar que todos os relatos do processo sejam considerados com igual relevância e peso na conformação do entendimento dos fatos; d) otimizar a prestação jurisdicional, inclusive por intermédio de equipes multidisciplinares quando tal medida for necessária para garantir um ambiente seguro e confiável para a participação das partes e testemunhas no processo; e) despertar a percepção de julgadores(as) para as condições materiais e simbólicas que incidem sobre os fatos e conflitos em análise, o que pode alterar significativamente a compreensão das motivações, dos silêncios e do impacto das hierarquias

> institucionais sobre os relatos produzidos; f) expandir os parâmetros normativos das decisões judiciais, com o recurso às legislações internas e internacionais de promoção da equidade racial; g) ampliar o compromisso com uma comunicação que promova a exata compreensão dos efeitos de cada etapa do processo para todas as pessoas envolvidas; h) ampliar a perspectiva de julgadores(as) nos processos sob a sua responsabilidade, baseando-se nas premissas constitucionais que ressaltam o dever do Estado de garantir direitos e aplicar mecanismos necessários para erradicar todas as formas de violações de direitos (Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial — Conselho Nacional de Justiça, 2024, p. 12-13).

Como se pode observar, o Protocolo busca colocar no centro do processo judicial as questões estruturais que moldam a sociedade brasileira, como a desigualdade, os preconceitos e o racismo. Mais do que um simples convite à reflexão por parte dos magistrados, o Protocolo atua como um instrumento de transformação, estimulando decisões judiciais que materializem o princípio da igualdade de forma substancial, e não apenas formal.

Essa necessidade torna-se ainda mais evidente à luz dos dados do **Diagnóstico Étnico-Racial do Poder Judiciário,** elaborado pelo CNJ, segundo os quais pessoas brancas representam 83,8% da magistratura brasileira. Em contraste, apenas 1,7% dos magistrados se identificam como pessoas pretas, enquanto 12,8% se autodeclaram pardos. Esses números revelam um descompasso entre a composição do Judiciário e a diversidade da população brasileira. Por isso, o Protocolo representa uma ferramenta essencial de sensibilização quanto à discriminação de gênero, à desigualdade social e ao racismo estrutural (CNJ, 2023).

Diante desses dados indiscutíveis, o Protocolo é uma forma de sensibilizar o Judiciário em relação a questões caras à sociedade brasileira, entre elas a discriminação de gênero, a desigualdade social e o racismo. O último mencionado é frequentemente escondido em nossa sociedade sob o "mito da democracia racial" e muitas vezes ocultado ou silenciado pelo "pacto da branquitude" (Bento, 2002). De fato, o racismo estrutural se reflete em nossa sociedade de diversas formas, fruto da herança maldita de uma prática escravista colonizadora que persistiu por mais de 300 anos. Como consequência dessa política escravocrata, a população negra foi sistematicamente marginalizada e excluída de qualquer política pública que pudesse reverter esse processo ao longo do tempo, com poucas medidas efetivas até hoje, para minorar esses efeitos, que ainda não tiverem o condão de reparar

e superar as abissais desigualdades no seio dessa significativa parcela da população.

Não à toa, pessoas negras compõem a maior parte da população em situação de pobreza no Brasil. A renda média de pessoas negras é significativamente inferior à de pessoas brancas; além disso, o acesso à educação, saúde de qualidade, saneamento básico e moradia digna é extremamente desigual. No mercado de trabalho, essa desigualdade é mais evidente, quando se verifica que pessoas negras ocupam majoritariamente os cargos mais precarizados, mal remunerados e com menos direitos trabalhistas. Dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada do IPEA, apontam que mulheres negras são 69,9% no serviço doméstico ou de cuidados no Brasil (Ipea, 2025).

Em relação ao caso específico da empresa UBER, que constitui o objeto do presente artigo, interessa analisar os dados da última pesquisa realizada pelo CEBRAP e pela AMOBITEC. De acordo com a pesquisa, mais de 60% dos motoristas e quase 70% dos entregadores vinculados a plataformas digitais se identificam como negros (pretos e pardos), e a maioria desses trabalhadores se encontra em situação de vulnerabilidade socioeconômica, com renda familiar inferior a três salários-mínimos, pertencentes às classes C, D e E. A partir desses dados, é evidente que o racismo estrutural molda nossas relações sociais e que os trabalhadores precarizados dessas plataformas de trabalho são, sobretudo, os corpos historicamente marginalizados (AMOBITEC, 2023).

2. A ação civil pública do MPT contra a UBER

A ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a empresa UBER resultou de uma extensa investigação conduzida pela Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região, com tramitação na 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. O objetivo da demanda foi tratar a controvérsia no plano metaindividual, dada sua relevância social e coletiva. Com base nos poderes conferidos ao Ministério Público do Trabalho pela Constituição Federal, conseguiu-se produzir um conjunto probatório robusto, que supera em abrangência e profundidade qualquer outro processo individual em curso no Judiciário brasileiro.

A petição inicial fundamentou-se em uma série de densos e robustos elementos fáticos e jurídicos para demonstrar a presença dos requisitos do

art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente a subordinação, que, embora exercida de forma não tradicional, se manifestava por meio de mecanismos das plataformas digitais. O MPT apontou o uso de algoritmos para controle de jornada por geolocalização, direcionamento de corridas, avaliação por estrelas, punições automatizadas e bloqueio unilateral de contas, caracterizando a subordinação algorítmica

Esse conjunto de práticas revela o uso de algoritmos como instrumentos de gestão, supervisão e disciplina dos trabalhadores, criando uma relação de dependência e de controle compatível com a lógica da subordinação jurídica. Tal fenômeno foi qualificado na sentença(3) (TRT-2ª Região, 2025) como subordinação estrutural, em sua evolução algorítmica, aludindo à nova forma de mediação entre capital e trabalho promovida pelas tecnologias digitais. Afinal, tais tecnologias desencadearam novas roupagens da exploração do trabalho humano, disfarçando ou dissimulando a relação de emprego sob o discurso do "empreendedor de si mesmo".

Diante dessa metamorfose do capitalismo e das novas formas de exploração, a sentença da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo destacou a necessidade de romper com paradigmas tradicionais. Como bem destacou a decisão, para que respostas adequadas sejam alcançadas, deve-se primeiro elaborar perguntas corretas para o objeto em análise. É que, na epistemologia tradicional do Direito do Trabalho, a subordinação exigia presença física, ordens diretas, jornada rígida ao trabalhador, nos moldes do clássico de Charles Chaplin, *Tempos modernos* (1936), que expõe um sistema fordista vigente na modernidade industrial, atualmente em declínio.

A nova dinâmica dos fatos exige um corte epistemológico, a fim de determinar as características da atual subordinação: algorítmica, estrutural, invisível, sem chefe presente. Porém, o controle por aplicativos não é menos rígido, sutil e complexo, o que exige mudar a maneira de colocar perguntas. Não basta perguntar: "existe chefe visível?". Em vez disso, faz-se necessário questionar: "há controle sobre o modo, tempo e local de trabalho, ainda que digital e indireto?". E a resposta é: sim.

(3) Íntegra da sentença disponível no *link*: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf.

É por isso que o filósofo francês Gilles Deleuze, em seu texto "*Post-scriptum* sobre as sociedades de controle", de 1991, propôs o termo "controle" para designar o "novo monstro" emergente no capitalismo pós-industrial. Para Deleuze, já não vivemos mais nas sociedades disciplinares teorizadas por Michel Foucault em "Vigiar e punir", caracterizadas pelo capitalismo industrial, de produção.

É claro que o mundo dos "Termos modernos" de Chaplin ainda existe, mas nos encontramos, depois da II Guerra Mundial, em um regime não mais de disciplinamento dos corpos, mas de controle dos corpos e também das almas. A lógica da empresa tudo atravessa, não há nada que escapa dela, e sua principal característica é esta: é invisível, como um gás (Deleuze, 1990).

Nesse caso, a atuação do MPT expressa uma tentativa de adaptação do sistema jurídico às transformações contemporâneas do mundo do trabalho, reafirmando a função social do Direito do Trabalho frente aos novos formatos de exploração. Com efeito, a ação civil pública pleiteava o reconhecimento tanto do vínculo de emprego quanto da lesão coletiva a direitos sociais fundamentais, com o consequente pedido de condenação da empresa UBER ao pagamento de indenização por danos morais coletivos.

A atuação do Ministério Público do Trabalho, nesse caso, expressa uma tentativa de adaptação do sistema jurídico às transformações contemporâneas do mundo do trabalho, reafirmando a função social do Direito do Trabalho frente aos novos formatos de exploração. A ação civil pública não apenas pleiteava o reconhecimento do vínculo de emprego, mas também buscava o reconhecimento de uma lesão coletiva a direitos sociais fundamentais, com o consequente pedido de condenação da empresa ao pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Proferida pela 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, da lavra do juiz Mauricio Pereira Simões, a sentença acolheu os principais pedidos formulados pelo Ministério Público do Trabalho. Reconheceu a existência de vínculo empregatício entre a UBER e seus motoristas, com base na presença dos elementos clássicos da relação de emprego: habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação. Essa última, inclusive, foi interpretada à luz da realidade atual, por meio da subordinação algorítmica, como se observa no seguinte trecho:

> "O que resta evidente nos autos: i) a Ré decide quem pode dirigir ou não por intermédio de sua plataforma; ii) a Ré impõe as regras para trabalhar dirigindo por intermédio da

> plataforma; iii) a Ré controla em tempo integral as atividades dos motoristas; iv) a Ré conhece tudo, e de forma ampla e irrestrita, o que é feito pelo motorista, como e quando é feito, individualmente em relação a cada motorista; v) a Ré tem amplo poder fiscalizatório da atividade dos motoristas, diretamente pela plataforma; vi) a Ré tem poder de punir de forma média, com restrição de chamadas, bloqueios unilaterais temporários e de forma máxima, extrema, mediante bloqueio definitivo. O enquadramento da relação da Ré com seus motoristas se encaixa no conceito de subordinação estrutural, em sua evolução algorítmica de forma inequívoca. E essa conclusão pode ser obtida a partir de questionamentos que remetem ao conjunto probatório citado anteriormente: A Ré organiza o trabalho por meio de regras escritas e tecnologicamente direcionadas? A Ré comanda os termos e limites da prestação de serviços aos passageiros? A Ré fiscaliza a qualidade do trabalho, o tempo, o local, as conexões e desconexões? A Ré pode decidir unilateralmente sobre aplicação de sanções, médias e máximas? Pode bloquear temporariamente o motorista? Pode excluir motoristas da plataforma e, portanto, do trabalho de forma definitiva? As respostas são todas positivas como o conjunto probatório revelou. Mas, como descrito inicialmente, tais poderes não são exercidos pessoalmente, por voz ou presença física, mas sim por meio da tecnologia que comanda o aplicativo."

Entre os principais comandos da conclusão da sentença, destacam-se:

a) A condenação da ré à obrigação de registrar todos os motoristas como empregados, com prazo de seis meses para regularização, sob pena de multa diária de R$ 10.000,00 por trabalhador não registrado;

b) A fixação de dano moral coletivo no valor de R$ 1 bilhão, a ser destinado majoritariamente ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (90%), e o restante (10%) a associações de motoristas por aplicativo;

c) A extensão dos efeitos da decisão a todo o território nacional;

d) O reconhecimento de validade das provas colhidas em inquérito civil e da regularidade processual da atuação do MPT.

e) A sentença também reconheceu expressamente que a atividade de transporte de passageiros é uma das finalidades empresariais da UBER.

A sentença representou um marco relevante na tentativa de enquadrar juridicamente relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, promovendo uma reinterpretação funcional do conceito de subordinação diante das novas formas de controle e gestão empresarial aos moldes do que já vem ocorrendo perante as cortes europeias.

3. Extinção do processo pelo TRT-SP e a recusa do mérito

Apesar desse avanço, a sentença de 1º grau foi integralmente reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Julgando o recurso ordinário interposto pela empresa UBER, o TRT extinguiu a Ação Civil Pública e, de forma ainda mais grave, sem a resolução do mérito. Isso significa dizer que o fundamento adotado pelo Tribunal, na sua razão de decidir, foi a alegada ilegitimidade ativa do MPT para ajuizar aquela ação, sob o argumento de que os direitos discutidos seriam de natureza individual heterogêneos.

Isso também revela que, ao decidir dessa forma, o Tribunal desconsiderou completamente o trabalho investigativo de anos realizado pelo Ministério Público do Trabalho. Segundo a ótica da decisão, a ausência de uma "relação jurídica comum" entre os motoristas impediria o reconhecimento da homogeneidade dos interesses, o que, por sua vez, afastaria a legitimidade do Ministério Público do Trabalho para a propositura de ação civil pública.

No entanto, esse entendimento desconsidera que os direitos discutidos decorrem de uma mesma política empresarial sistematicamente voltada à negação do vínculo de emprego, com base em mecanismos de subordinação algorítmica. Tal prática afeta uma coletividade de trabalhadores inseridos em contexto fático e jurídico substancialmente semelhante, o que configura a homogeneidade necessária à tutela coletiva, conforme reiterado entendimento jurisprudencial.(4)

---

(4) AÇÃO CIVIL PÚBLICA. LEGITIMIDADE ATIVA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. É entendimento assente no âmbito desta Corte Superior, inclusive encampando posicionamento adotado pelo STF — a exemplo do RE-126.231-3, publicado no *DJ* em 29.6.2001 —, o de que o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade para ajuizar Ação Civil Pública que vise tutelar direito individual homogêneo. Exegese dos arts. 127, *caput*, e 129, III, da CF/88 e 6.º, VII, e 83, III, da LC n. 75/93. Direitos individuais homogêneos são todos aqueles que estão íntima e diretamente vinculados à esfera jurídica de pessoas facilmente identificáveis, de natureza divisível e decorrentes de uma realidade fática comum. Efetivamente são seus titulares ou destinatários pessoas que estão ligadas por laços comuns com o agente causador da sua ameaça ou lesão, e que, por isso mesmo, atingidos em sua esfera jurídica patrimonial e/ou moral, podem, individual ou coletivamente, postular sua reparação em juízo. In casu, o Juízo a

Trata-se, portanto, de interesses individuais homogêneos, nos termos do art. 81, parágrafo único, inciso III, do Código de Defesa do Consumidor (Brasil, 1990), aplicável subsidiariamente ao processo coletivo trabalhista, pois derivam de origem comum e podem ser tratados de forma uniforme sem comprometer a individualidade da execução.

Ao rejeitar essa caracterização, o Tribunal adota uma postura de recusa de enfrentamento do mérito, preferindo declarar a ilegitimidade do MPT a reconhecer, com base em provas substanciais, a existência de vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma. Por isso, no entender deste artigo, deixar de apreciar a questão central da lide (acerca da existência ou inexistência de vínculo), ainda mais diante de um vasto conjunto probatório que evidencia o controle, a pessoalidade funcional e a remuneração típica, implica uma *cegueira deliberada*.

Essa espécie de "hermenêutica" coloca o próprio Judiciário em rota de colisão com os princípios constitucionais da valorização do trabalho, da dignidade da pessoa humana e da função social da empresa. Nesse contexto, o fundamento da ilegitimidade ministerial configura-se como uma recusa ao enfrentamento do mérito da questão, deslocando o centro da análise jurídica e fazendo preponderar uma orientação de cunho político-ideológico em detrimento da técnica processual e constitucional.

4. A cegueira deliberada como estratégia jurídica de invisibilização

Longe de ser neutra, a escolha pela via processual da ilegitimidade escancara uma decisão política que protege o capital em detrimento da ordem

---

quo concluiu pela ilegitimidade ativa do MPT, sob o fundamento de que a pretensão de reconhecimento da ilicitude da terceirização "constitui direito heterogêneo, uma vez que depende de prova individual de cada trabalhador no que se refere ao início da prestação dos serviços, bem como o reconhecimento dos elementos fático-probatórios que configuram a relação de emprego". E, no que concerne às horas extras, registrou que "a pretensão demanda prova individualizada em relação a cada um dos trabalhadores, sem possibilidade de reconhecimento por sentença genérica". Como se vê, os pedidos formulados têm origem comum, qual seja, a existência de suposta fraude na contratação, bem como o desrespeito generalizado do cumprimento de normas trabalhistas, notadamente o direito à percepção de horas extras por labor superior à jornada contratual. Registre-se que a discussão acerca da licitude ou não das contratações perpetradas é questão de mérito, sendo irrelevante para fim de definição da legitimidade ativa do Parquet. Assim, com base em tais premissas fático-jurídicas, não há reparos a se fazer na decisão Agravada que, com respaldo no art. 83, III, da LC n. 75/93, conheceu e proveu o Recurso de Revista do Ministério Público do Trabalho para declarar sua legitimidade ativa para o ajuizamento da presente Ação Civil Pública. Precedentes. Agravo conhecido e não provido. (PROCESSO N. TST-Ag-RR-24053-44.2014.5.24.0072)

jurídica trabalhista. Além disso, transforma a distinção entre interesses homogêneos e heterogêneos em um filtro ideológico, com vistas a esvaziar a ação coletiva e a bloquear o enfrentamento institucional da precarização promovida pelas plataformas digitais**.**

O que motivou a reforma da sentença de 1º grau não foi apenas uma mera filigrana processual. Porém, ao optar por assim decidir, o Judiciário incorre em cegueira deliberada, ignorando solenemente o modelo exploratório das plataformas que afeta de modo desproporcional os corpos racializados. Nesse sentido, contribui para a perpetuação das desigualdades históricas no mundo do trabalho, ou então, simplesmente acredita no mito propagado pelo empreendedorismo neoliberal do empresário de si mesmo, que atinge sobretudo milhares de trabalhadores racializados.

Essa construção decisória revela uma leitura excessivamente formalista do conceito de homogeneidade e desconsidera a realidade estrutural do trabalho mediado por plataformas digitais. Nesse caso, a lesão coletiva não reside apenas na individualidade de cada contrato, mas na padronização algorítmica e na precarização generalizada de um contingente de trabalhadores majoritariamente negros e periféricos.

Ainda que o acórdão do TRT-SP tenha se limitado a extinguir a ação civil pública com base em fundamentos processuais, sem adentrar o mérito da controvérsia, tal omissão revela, por si só, uma escolha política e institucional: a de não enfrentar as estruturas de precarização que afetam de forma desproporcional determinados grupos sociais vulnerabilizados.

Ao reformar a sentença proferida em ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho e ao considerar que se tratava de interesses individuais heterogêneos, a decisão do TRT da 2ª Região revela não apenas um equívoco técnico, mas uma estratégia deliberada de deslegitimação da tutela coletiva trabalhista para proteger os interesses econômicos de um poderoso segmento econômico internacional.

5. A interseccionalidade como crítica ao universalismo jurídico e à cegueira racial

A interseccionalidade, conceito originalmente formulado pela jurista e professora norte-americana Kimberlé Crenshaw, propõe um modelo analítico para compreender como diferentes eixos de opressão como raça, gênero,

classe, sexualidade, nacionalidade, entre outros, se combinam e se entrecruzam na experiência vivida de sujeitos historicamente marginalizados. Em vez de considerar essas categorias de forma isolada ou aditiva, a interseccionalidade entende que elas operam de maneira simultânea, produzindo formas específicas de desigualdade (CRENSHAW, 1989).

Crenshaw demonstrou, em seus estudos sobre o sistema jurídico estadunidense, como as experiências das mulheres negras eram sistematicamente invisibilizadas por dois grandes discursos: o movimento antirracista, que priorizava a figura do homem negro, e o movimento feminista hegemônico, que se centrava nas vivências das mulheres brancas de classe média. Ao operar com categorias únicas de discriminação (ou apenas uma delas por vez), o direito falhava em capturar as realidades vividas por pessoas cujas identidades sociais cruzam múltiplas linhas de opressão.

Como apontam diversas autoras que aprofundaram essa perspectiva, uma mulher negra e lésbica, por exemplo, não sofre três formas separadas de opressão (racismo, machismo e lesbofobia), mas uma forma específica de violência que emerge do cruzamento dessas estruturas. Nesse sentido, a interseccionalidade não é apenas uma sobreposição de marcadores sociais, mas sim a constituição de uma posição social única, que exige uma abordagem analítica própria e atenta à complexidade da opressão vivida (COLLINS; BILGE, 2021).

No campo jurídico, essa perspectiva impõe desafios e convoca transformações. A aplicação do conceito de interseccionalidade permite revelar os limites universalistas e abstratos da dogmática jurídica, sobretudo no que se refere à proteção de grupos subalternizados. Ao evidenciar o modo como o direito reproduz, silencia ou ignora determinados sujeitos e experiências, a interseccionalidade desestabiliza as premissas formais de neutralidade, imparcialidade e universalidade, que frequentemente ocultam a perpetuação de desigualdades estruturais sob a aparência de técnica.

Essa crítica é extensível ao sistema jurídico brasileiro, cuja prática interpretativa ainda é predominantemente marcada por abstrações universalistas, que desconsideram as desigualdades historicamente produzidas. No contexto do Direito do Trabalho, a aplicação de uma perspectiva interseccional permite complexificar a leitura das relações laborais, afastando-se de uma visão meramente contratualista ou economicista.

Essa leitura passa a considerar o entrelaçamento entre diversos fatores identitários (raça, gênero, classe, sexualidade) nas diferentes formas de discriminação e na desigualdade social. De acordo com essa perspectiva, inspirada no conceito de Crenshaw, a identidade não é um mero detalhe, ou um fator secundário, mas determinante na compreensão dos mais variados casos de opressão, muitas vezes velada no cotidiano dos brasileiros.

Desse modo, a abordagem centrada na interseccionalidade permite reconhecer que a desigualdade entre capital e trabalho, fundamento da própria existência do Direito do Trabalho, não é homogênea. Ao contrário, ela se manifesta de forma intensificada sobre determinados corpos e territórios. No Brasil, a distribuição racializada da informalidade, da terceirização e da precarização revela que a cor da pele e o local de origem funcionam como marcadores invisíveis, porém extremamente eficazes, de hierarquização da cidadania laboral.

Em sintonia com as teses de Crenshaw, Sueli Carneiro, em seu livro *Dispositivo de racialidade*, propõe uma leitura crítica do racismo enquanto um sistema estrutural e estruturante, que opera por meio de mecanismos jurídicos, sociais e culturais historicamente sedimentados. Ao recorrer ao conceito foucaultiano de dispositivo, a autora compreende o racismo não como um conjunto de atos isolados de discriminação individual, mas como um conjunto articulado de práticas, discursos, instituições e saberes que produzem e reproduzem a racialização dos sujeitos, constituindo a chamada "racialidade" (CARNEIRO, 2023).

Tal como em Foucault, o dispositivo é simultaneamente instrumento e efeito do poder: ele emerge das relações sociais históricas e, ao mesmo tempo, serve para reforçá-las, naturalizando-as. Nesse sentido, o dispositivo de racialidade é entendido como o arranjo histórico e político que produz a população negra como grupo subalterno, hierarquizando os corpos e distribuindo diferencialmente o acesso a direitos, espaços e reconhecimento social. Carneiro denuncia que o sistema jurídico brasileiro, ao recusar-se a reconhecer a centralidade da raça nas dinâmicas sociais, atua como operador dessa lógica: ao invés de combater as desigualdades raciais, frequentemente as legitima sob o manto da neutralidade formal.

Assim, o Direito, longe de ser neutro ou universal, funciona como tecnologia de poder-saber que valida a exclusão racial ao invisibilizar sua materialidade, perpetuando a marginalização da população negra em diversas

esferas da vida social. Dessa forma, a interseccionalidade funciona como uma categoria analítica indispensável à prática interpretativa comprometida com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade material e da função social do trabalho.

6. O Protocolo do CNJ e a omissão judicial no caso UBER

Encabeçado pelo Conselheiro João Paulo Schoucair, a criação do *"Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial"* aponta, em seu prefácio:

> Da nossa Bahia, terra marcada pela diversidade de "todos os santos, encantos e axés", colho as melhores influências da mãe África, na esperança de que doravante tenhamos um Poder Judiciário cada vez mais atuante contra o racismo estrutural e qualquer outra forma de discriminação (Brasil, 2024, p. 11).

Já na introdução do documento, explicita-se muito bem seu objetivo, que merece ser citado na íntegra:

> Trata-se, portanto, de um documento que não orienta apenas o julgamento de processos que envolvem pessoas ou comunidades negras, como partes ou testemunhas, mas que tem o potencial de impulsionar uma mudança de postura do Judiciário brasileiro no sentido de aplicar as normas considerando as dinâmicas das relações raciais que se inscrevem na formação social brasileira, um movimento que reflete o compromisso com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que zela pelo diálogo intercultural e pelo respeito irrestrito a todas as pessoas" (Brasil, 2024, p. 13).

Ao afirmar a ilegitimidade do MPT para levar ao Judiciário trabalhista uma demanda de tamanha relevância sob uma perspectiva coletiva, o acórdão aqui focalizado desconsidera o potencial de alcance de uma decisão capaz de beneficiar milhares de trabalhadores em todo o país, especialmente aqueles pertencentes a grupos racializados. Com isso, ignora a realidade de uma massa de trabalhadores que seguirá submetida à precarização, desprovida de seguridade social e dos direitos mínimos decorrentes de uma relação de emprego. Tal postura esvazia, na prática, o princípio fundamental consagrado

no preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo o qual "o trabalho não é uma mercadoria" (1919).

Ao desconsiderar as diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial, o acórdão deixou de reconhecer como o racismo e o classismo se combinam e se acumulam na estruturação do mercado de trabalho. Essa omissão resulta na invisibilização dos impactos desiguais que recaem especialmente sobre trabalhadores negros e periféricos, reforçando desigualdades estruturais. Com isso, a decisão compromete a própria função protetiva do Direito do Trabalho, ao não considerar os sujeitos historicamente mais vulnerabilizados. A gravidade se amplia ainda mais pelo alcance coletivo da demanda, que envolve um número expressivo, embora imensurável, de trabalhadores afetados em todo o território nacional. Trata-se, portanto, de uma decisão que, ao negligenciar o recorte interseccional, produz efeitos jurídicos e sociais amplamente danosos.

As decisões judiciais que se ancoram exclusivamente nos elementos jurídicos formais da Consolidação das Leis do Trabalho, como pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, sem considerar o pano de fundo social, racial e econômico sobre o qual esses elementos operam, correm o risco de reproduzir desigualdades sob o manto da legalidade. Essa forma de neutralidade seletiva, como argumenta Achille Mbembe, acaba por reforçar a necropolítica(5) institucional, em que certos corpos são descartáveis e outros são protegidos.

Portanto, incorporar a interseccionalidade às decisões judiciais trabalhistas não é uma concessão ideológica, mas um imperativo epistêmico e

(5) Uma forma produtiva de compreender o conceito de necropolítica, proposto por Achille Mbembe, é contrastá-lo com a biopolítica desenvolvida por Michel Foucault. Nas sociedades de soberania típicas do Antigo Regime, o poder era exercido na forma de "fazer morrer e deixar viver", ou seja, o soberano decidia sobre a morte dos súditos, enquanto permitia que vivessem sem maiores interferências. Com o advento do capitalismo e das sociedades disciplinares, essa lógica se inverte: passa-se a "fazer viver e deixar morrer". O foco se desloca para a produção e gestão da vida, com políticas públicas voltadas à higienização, vacinação, urbanização e controle populacional, práticas destinadas a garantir a reprodução da força de trabalho. Mbembe, por sua vez, evidencia que, paralelamente a essas políticas de cuidado, opera-se uma racionalidade estatal que administra a morte de determinados corpos, sobretudo os racializados. A "necropolítica" designa, assim, o poder de decidir quem deve morrer ou ser deixado à morte, como ocorre nas periferias urbanas, nas prisões, nas fronteiras e nos territórios colonizados. Nesse contexto, o trabalhador uberizado, precarizado, racializado, descartável e submetido à lógica algorítmica da substituição, passa a representar o sujeito necropolítico por excelência: aquele que sobrevive à custa de um trabalho que vai lhe consumindo, silenciosamente, a própria vida.

ético para que o direito se alinhe aos compromissos constitucionais e enfrente as desigualdades de forma substantiva. Sem essa incorporação, a justiça do trabalho permanece alheia à realidade dos sujeitos que deveria proteger, sobretudo em um cenário marcado pela informalização algorítmica e pela racialização da precariedade.

A decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, no julgamento da Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a empresa UBER, representa um marco revelador dos limites da atuação do Poder Judiciário diante dos conflitos estruturais do mundo do trabalho contemporâneo. A Corte optou por não enfrentar o mérito da demanda, que tratava da existência de vínculo empregatício entre os motoristas e a plataforma digital, e julgou a ação improcedente por suposta ausência de legitimidade do MPT para propor a demanda coletiva, afirmando que os direitos discutidos seriam de natureza estritamente individual heterogêneos.

Esse tipo de solução processual traduz uma estratégia de fuga deliberada do mérito, revestida por uma aparência de neutralidade técnico-processual, que evita o enfrentamento de questões sensíveis relacionadas à precarização e à desigualdade estrutural. Ao negar legitimidade ao Ministério Público do Trabalho com base na ausência de interesse transindividual homogêneo, o Tribunal ignora solenemente as dinâmicas das relações raciais que se inscrevem na formação social brasileira, o que reflete um descompromisso com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que zela pelo diálogo intercultural e pelo respeito irrestrito a todas as pessoas como elencado no protocolo antes citado.

É importante observar que, conforme fundamentado na sentença de primeiro grau, a atuação da UBER se dá com base em mecanismos que concentram controle, avaliação de desempenho e disciplina dos motoristas, em sua maioria negros e pardos. Além disso, cabe frisar que a intermediação algorítmica não é neutra. Pelo contrário, ela estrutura formas de subordinação e de dependência econômica que reproduzem os elementos clássicos da relação de emprego, dessa vez revestido com uma nova roupagem. A ocultação da figura do empregador atrás da tecnologia de comunicação, por meio das narrativas da "parceria", "colaboração", "empreendedor" etc. escamoteia a assimetria real de poder entre a empresa e os trabalhadores, promovendo uma nova estética da exploração.

Nesse cenário, a recusa do TRT-SP em sequer analisar os elementos de fundo da controvérsia revela uma tendência institucional de neutralização dos mecanismos de controle coletivo da legalidade. A negação da legitimidade do MPT, nesse caso, não pode ser compreendida apenas como uma leitura conservadora da legislação processual coletiva, mas como uma manifestação de uma racionalidade jurídica que é funcional à manutenção da desigualdade estrutural.

Trata-se, portanto, de um tipo de decisão que esvazia a função transformadora da jurisdição, operando como um dispositivo de contenção da transformação social e da preservação do status quo jurídico-econômico. A omissão em relação ao mérito da ação adquire contornos ainda mais problemáticos quando se observa o perfil social dos trabalhadores atingidos pela atuação da empresa. Como já ressaltado, os dados da pesquisa empírica realizada por CEBRAP e AMOBITEC indicam que mais de 60% dos motoristas e quase 70% dos entregadores vinculados a plataformas digitais se identificam como negros (pretos e pardos). Esses elementos empíricos demonstram que a estrutura de precarização algorítmica mira um alvo específico: os corpos historicamente marginalizados, que são atingidos desproporcionalmente pela forma racializada de exploração.

A invisibilização dessa dimensão racial e social na decisão do TRT-SP é eloquente. A argumentação desenvolvida no acórdão ignora completamente os dados apresentados nos autos, bem como o contexto social em que se insere a ação civil pública. A decisão silencia a desigualdade e a estrutura como ausência, convertendo o formalismo técnico em justificativa para a exclusão institucional de sujeitos racializados do acesso à proteção coletiva do Direito do Trabalho. A ausência de uma análise interseccional nesse tipo de julgamento não implica neutralidade, mas cumplicidade com as hierarquias sociais que o sistema jurídico deveria combater.

Por fim, ao inviabilizar a atuação do Ministério Público do Trabalho em ações coletivas voltadas à proteção de trabalhadores precarizados por plataformas digitais, a decisão judicial não apenas abdica de enfrentar os desafios da era digital, como também enfraquece os mecanismos constitucionais de defesa dos direitos fundamentais sociais.

7. O papel do judiciário e a produção da exclusão

Ao desarticular a dimensão coletiva do litígio e forçar o deslocamento das demandas para o âmbito individual, a mencionada postura jurisprudencial

reforça o isolamento e a vulnerabilidade jurídica dos trabalhadores, minando as possibilidades de mobilização coletiva e de enfrentamento estrutural da precarização. A extinção da ação, portanto, é mais do que um ato processual: é um gesto político do Judiciário. Refugiando-se no argumento da ilegitimidade ativa, ele colabora com a naturalização de um modelo de gestão empresarial fundado na informalidade, na opacidade e na desigualdade racializada.

Em um cenário de profundas transformações tecnológicas e sociais, a omissão judicial diante de litígios que afetam milhares de trabalhadores negros e periféricos equivale a uma reafirmação institucional da desigualdade. Essa postura levanta uma indagação incômoda, mas necessária: até que ponto o distanciamento dos membros do Poder Judiciário em relação às experiências concretas de trabalhadores precarizados influencia a forma como as demandas são julgadas?

Em um país historicamente marcado pelo predomínio de elites brancas e masculinas nos espaços de poder, a ausência de uma magistratura mais diversa, com presença significativa de pessoas negras e com origem nas classes trabalhadoras, limita a capacidade institucional de reconhecer e enfrentar as múltiplas dimensões da precarização vivida por entregadores, motoboys e motoristas de aplicativo. Quando as experiências dos corpos subalternizados não entram nas narrativas jurídicas, elas são descartadas como irrelevantes. A racionalidade interseccional, que poderia mediar essa escuta, é substituída por um tecnicismo que mascara a indiferença. Assim, sob o pretexto da legalidade, a justiça ignora o Protocolo que deveria orientar sua atuação e naturaliza a exclusão como norma.

8. Considerações finais

A análise crítica do acórdão do TRT-SP evidencia não apenas a omissão diante da precarização estrutural promovida pelas plataformas digitais, mas também o uso reiterado de expedientes técnico-processuais como estratégia para evitar o enfrentamento das desigualdades que marcam a realidade do trabalho uberizado. Ao extinguir a ação sem adentrar o mérito, sob o argumento de ilegitimidade do Ministério Público do Trabalho, o Tribunal ignorou deliberadamente a existência de um conflito coletivo de natureza estrutural, marcado por desigualdades raciais, territoriais e econômicas que afetam diretamente a vida de milhares de trabalhadores negros e periféricos.

Esse silêncio institucional não pode ser compreendido como mera tecnicalidade. Trata-se de uma opção política que reforça o papel conservador do Judiciário e sua dificuldade histórica em reconhecer sujeitos de direitos para além dos modelos clássicos e eurocentrados. Em contraposição a essa atitude, adotar a interseccionalidade é reconhecer que raça, classe e território não são meros detalhes estatísticos, mas estruturas que definem quem será protegido e quem será explorado no mundo do trabalho. Portanto, ignorar essa dimensão é perpetuar uma justiça para poucos: branca, masculina, elitizada e indiferente à realidade do país.

No caso analisado, além de desconsiderar essas estruturas, a decisão judicial também ignorou o "Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial", instituído pelo Conselho Nacional de Justiça, que orienta magistrados a reconhecerem e enfrentarem as desigualdades raciais de forma ativa e consciente no exercício da jurisdição.

Ao inviabilizar a ação coletiva movida pelo MPT, o TRT-SP se omite diante de uma precarização racializada, mas sobretudo reafirma o papel do Judiciário como instrumento de contenção de transformação social. A devolução do litígio à esfera individual isola os trabalhadores e enfraquece os meios de resistência coletiva.

Em um Brasil moldado pela herança escravocrata, a neutralidade judicial diante da exploração algorítmica de corpos negros e periféricos é, no fundo, uma escolha política. Julgar com sensibilidade interseccional não é romper com a técnica, mas devolver ao direito sua função histórica: resistir às formas sociais de dominação. Trata-se igualmente de resgatar o compromisso constitucional com a dignidade da pessoa humana e com a promoção da igualdade substancial.

Diante disso, é imperativo repensar o papel do sistema de justiça na era das plataformas. Em um país marcado por um passado escravocrata e um presente profundamente racializado, o Judiciário que se abstém de agir diante da precarização algorítmica contribui, ainda que de forma silenciosa, para a manutenção das estruturas de dominação.

Referências

AMOBITEC. Pocket Report: perfil dos trabalhadores de plataformas digitais no Brasil. São Paulo: *Amobitec*, 2022. Disponível em: https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/04/Pocket-Report-AMOBITEC.pdf.

BENTO, Cida. *O pacto da branquitude.* São Paulo: Companhia das Letras, 2022.

BRASIL. Justiça do Trabalho (4ª Vara do Trabalho de São Paulo). *Sentença proferida nos autos da Ação Civil Pública n. 1001379-33.2021.5.02.0004.* Juiz do Trabalho: Mauricio Pereira Simões. São Paulo, 2023. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/sentenca-acp-uber.pdf.

BRASIL. *Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990.* Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8078.htm.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. Ação Civil Pública proposta em face da empresa UBER do Brasil Tecnologia Ltda. *Processo n. 1001379-33.2021.5.02.0004*. São Paulo, 2021. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/peticao-inicial-protocolada.pdf.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. *Acórdão proferido nos autos da Ação Civil Pública n. 1001379-33.2021.5.02.0004*. Relatora: Desembargadora Patrícia Therezinha de Toledo. São Paulo. Disponível em: https://www.painelderiscos.com/pdf/ROTTRT228022025Uber.pdf.

CARNEIRO, Sueli. *Dispositivo de racialidade:* a construção do outro como não ser como fundamento do ser. Rio de Janeiro: Zahar, 2023.

CEBRAP – Centro Brasileiro de Análise e Planejamento. *Trabalho por aplicativo no Brasil:* características e desigualdades. São Paulo: CEBRAP, 2022. Disponível em: https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Estudo-Cebrap-Amobitec.pdf.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. *Interseccionalidade*. Tradução de Rane Souza. São Paulo: Boitempo Editorial, 16 mar. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Diagnóstico Étnico Racial do Poder Judiciário*. Brasília: CNJ, 2023. 94 p. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/diagnostico-etnico-racial-do-poder-judiciario.pdf.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Protocolo para Julgamento com Perspectiva Racial. *Resolução CNJ n. 598, de 22 de novembro de 2024*. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/11/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-racial-1.pdf.

CRENSHAW, Kimberlé. *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex:* A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, Chicago, v. 1989, n. 1, p. 139–167, 1989. Disponível em: https://chicagounbound.uchicago.edu/uclf/vol1989/iss1/8.

DELEUZE, Gilles. Post scriptum sobre as sociedades de controle. *L'Autre Journal*, n. 1, maio de 1990. Traduzido por António Guerreiro. Disponível em: https://historiacultural.mpbnet.com.br/pos-modernismo/Post-Scriptum_sobre_as_Sociedades_de_Controle.pdf.

FERNANDES, Adriana; BOGHOSSIAN, Bruno; SOFIA, Julianna; HERMANSON, Marcos. Excesso de proteção desprotege trabalhador, diz Barroso. *Folha de S. Paulo*, São Paulo, 3 jul. 2025. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2025/07/excesso-de-protecao-desprotege-trabalhador-diz-barroso.shtml.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA — IPEA. *Mulheres negras são 69,9% no serviço doméstico ou de cuidados no Brasil*. Brasília, 19 mar. 2025. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/15656-mulheres-negras-sao-69-9-no-servico-domestico-ou-de-cuidados-no-brasil.

MBEMBE, Achille. *Necropolítica*. Tradução de Renata Santini. São Paulo: n-1 edições, 2018.

A Imprescritibilidade dos Direitos Trabalhistas das Vítimas do Trabalho em Condições Análogas à Escravidão: Uma Análise dos Fundamentos Jurídicos e suas Implicações no Enfrentamento ao Trabalho Escravo no Brasil

Raphael Fábio Lins e Cavalcanti

Natália Eugênia da Cunha Pegado

Resumo: O trabalho em condições análogas à escravidão permanece como grave violação de direitos humanos no Brasil, demandando respostas jurídicas eficazes para superar a impunidade histórica que beneficia exploradores e perpetua a vulnerabilidade das vítimas. Este artigo examina a tese da imprescritibilidade dos direitos trabalhistas oriundos dessa prática à luz da Constituição Federal, do direito internacional dos direitos humanos e da jurisprudência nacional e internacional. A análise parte da constatação de que a prescrição, embora regra no ordenamento jurídico e instrumento de estabilização social, não pode incidir em contextos de violações tão graves, nas quais não há inércia das vítimas, mas verdadeira impossibilidade de acesso à justiça. Sustenta-se que a imprescritibilidade, ao garantir a reparação integral, o acesso à jurisdição e a responsabilização dos exploradores, opera como ferramenta essencial de enfrentamento e prevenção ao trabalho escravo contemporâneo. Além dos fundamentos constitucionais relacionados à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho, destaca-se a relevância dos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, como o Protocolo Adicional à Convenção n. 29 da OIT e a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, notadamente a condenação no caso Fazenda Brasil Verde. A consolidação da imprescritibilidade dos direitos trabalhistas representa, portanto, não apenas um avanço jurídico, mas também um imperativo ético e civilizatório, alinhado ao dever estatal de erradicar práticas degradantes, assegurar justiça às vítimas e reafirmar a centralidade dos direitos humanos no sistema jurídico brasileiro.

Palavras-chave: Trabalho escravo; Imprescritibilidade; Direitos humanos; Prescrição trabalhista; Dignidade da pessoa humana.

Abstract: Forced labour remains a serious human rights violation in Brazil, demanding effective legal responses to overcome the historical impunity that benefits exploiters and perpetuates victims's vulnerability. This article examines the thesis of the imprescriptibility of labor rights arising from this practice in light of the Federal Constitution, international human rights law, and national and international judicial decisions. The analysis stems from the observation that prescription, although a rule in the legal system and an instrument of social stabilization, cannot apply in contexts of such grave violations, where there is no victim's inertia, but rather a true impossibility of access to justice. It is argued that imprescriptibility, by ensuring full reparation, access to jurisdiction, and accountability for exploiters, operates as an essential tool for combating and preventing contemporary forced labour. In addition to constitutional foundations related to human dignity and the social value of labor, the relevance of international commitments assumed by Brazil is highlighted, such as the Additional Protocol to ILO Convention n. 29 and the precedents of the Inter-American Court of Human Rights, notably the condemnation in the Fazenda Brasil Verde case. The consolidation of the imprescriptibility of labor rights thus represents not only a legal advance, but also an ethical and civilizing imperative, aligned with the state's duty to eradicate degrading practices, ensure justice for victims, and reaffirm the centrality of human rights in the Brazilian legal system.

Keywords: Forced labour; Imprescriptibility; Human rights; Statute of limitations for labor claims; Human dignity.

1. Introdução

O trabalho em condições análogas à escravidão permanece como uma das mais graves chagas sociais do Brasil contemporâneo. Em que pese avanços normativos, institucionais e jurisprudenciais conquistados nas últimas décadas, a persistência dessa prática nefasta revela a necessidade de avanço na reflexão sobre ferramentas jurídicas de enfrentamento que permitam a quebra do ciclo de exploração com o combate à impunidade e a garantia dos direitos das vítimas.

Nesse cenário, a discussão acerca da imprescritibilidade dos direitos trabalhistas decorrentes do trabalho escravo contemporâneo assume relevância central. A prescrição, concebida como instrumento de estabilização das relações sociais e de promoção da segurança jurídica, não pode ser aplicada de forma indistinta em situações de violações tão graves da dignidade humana. Lado outro, a imprescritibilidade apresenta-se como mecanismo fundamental para assegurar reparação efetiva às vítimas e impedir a impunidade dos exploradores, além de reafirmar a prevalência dos direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro.

A análise dessa temática exige uma abordagem sistêmica, que considere não apenas os fundamentos constitucionais e infraconstitucionais, mas também os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, em especial no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Sistema Interamericano de Direitos Humanos. A condenação do Estado brasileiro no caso Fazenda Brasil Verde pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, bem como a recente ratificação do Protocolo Adicional à Convenção n. 29 da OIT, reforçam a obrigação de afastar a prescrição como obstáculo à reparação.

Assim, este artigo, a partir da revisão bibliográfica e da análise normativa, tem como objetivo examinar os fundamentos jurídicos que sustentam a tese da imprescritibilidade dos direitos trabalhistas das vítimas do trabalho análogo à escravidão e discutir suas implicações práticas no combate a essa chaga social.

2. Fundamentos jurídicos do enfrentamento ao trabalho análogo à escravidão

A erradicação da escravidão e servidão é objetivo central do Direito Internacional dos Direitos Humanos, que, guiado pelo princípio *pro homine*,

coloca o ser humano no centro do ordenamento jurídico. Segundo Norberto Bobbio(1), o direito a não ser escravizado, assim como o de não ser torturado, é um dos poucos direitos humanos absolutos, insuscetível de limitação ou restrição, mesmo em casos excepcionais.

Nesse contexto, a Organização Internacional do Trabalho, em 1998, declarou que "a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório" constitui direito fundamental do trabalho, que obriga todo e qualquer membro, independente da ratificação das respectivas convenções, as Convenções ns. 29 e 105, conforme art. 2º, b, Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu seguimento(2). Tal comando alinha-se à Declaração de Filadélfia ao dispor que "o trabalho não é uma mercadoria", bem como ao conceito de trabalho decente que engloba a concretização dos direitos fundamentais do trabalho(3) e encontra-se previsto no Objetivo de Desenvolvimento Sustentável n. 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.

No âmbito da Organização das Nações Unidas, a vedação ao trabalho escravo encontra ampla previsão na Carta Internacional de Direitos Humanos, sendo especialmente relevantes os arts. IV e V, da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH); 7º e 8º, do Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos; 6º, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos Sociais e Culturais (PIDESC), além de ser objeto de tratado específico, qual seja, a Convenção das Nações Unidas sobre Escravatura.

Outrossim, o aparato internacional de proteção foi atualizado por meio da aprovação do Protocolo Adicional à Convenção n. 29 em 2014, acompanhado da Recomendação n. 203, que traz medidas voltadas à proteção interseccional das vítimas, além de considerar o fenômeno da migração e da pulverização da cadeia produtiva, destacando a importância das medidas de devida diligência. A ratificação do Protocolo de 2014 pelo Brasil é recente,

---

(1) BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos.* Rio de Janeiro: Campus, 1992.

(2) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento*. [S.l.]: Organização Internacional do Trabalho, [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/publications/declaracao-da-oit-sobre-os-principios-fundamentais-no-trabalho-e-seu. Acesso em: 16 ago. 2025.

(3) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Trabalho Decente*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, [s.d.]. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/trabalho-decente. Acesso em: 16 ago. 2025.

com a aprovação do Projeto de Decreto Legislativo n. 323/2023 pelo Senado, em 1º de julho de 2025[4].

O Brasil demorou a reconhecer formalmente a persistência do trabalho escravo contemporâneo, reflexo da herança escravocrata sobre as relações de trabalho, especialmente no âmbito rural. A partir da repercussão gerada pelo caso José Pereira nos anos 1990, objeto de solução amistosa perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos[5], o Estado Brasileiro foi forçado a confrontar essa realidade, embora relatos e denúncias existissem desde os anos 1970 por meio da atuação da Comissão Pastoral da Terra[6].

Nesse contexto, o país passou a avançar consideravelmente no combate a esta chaga social. Isso porque, além de encampar o conceito de trabalho forçado ou obrigatório (cerceamento da liberdade por coação física, moral ou psicológica, ainda que tenha havido voluntariedade na contratação), também incluiu o de trabalho degradante (redação do art. 149 do CP, inserida pela Lei n. 10.803/2003) como modalidade de trabalho escravo, assim considerado aquele oposto ao trabalho decente, em que há grave violação da dignidade da pessoa trabalhadora, em especial por meio da coisificação do ser humano.

Tais previsões encontram-se em plena convergência com postulados constitucionais relevantes para a matéria como a dignidade humana e o valor social do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV, CF) que tem por objetivo a construção de uma sociedade, livre, justa e solidária, com erradicação das desigualdades e eliminação da pobreza e da marginalização (art. 3º, I, III, IV, CF). Do mesmo modo, a prática do trabalho escravo afronta a vedação ao tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, CF) e a função social da propriedade (arts. 5º, XXIII

(4) MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Brasil ratifica Protocolo da OIT e reforça combate ao trabalho forçado.* Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 4 jul. 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2025/julho/brasil-ratifica-protocolo-da-oit-e-reforca-combate-ao-trabalho-forcado. Acesso em: 16 ago. 2025.

(5) COMISSÃO INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS. *Relatório n. 95/03*. Caso 11.289. Solução Amistosa. José Pereira. Brasil. 24 de outubro de 2003. Disponível em: https://cidh.oas.org/annualrep/2003port/brasil.11289.htm. Acesso em: 16 ago. 2025.

(6) MAGALHÃES, Davi Pereira; SOUZA JUNIOR, João Paulo de; JACOB, Valena. *A imprescritibilidade da pretensão reparatória em situações envolvendo trabalho escravo contemporâneo:* uma análise sobre o caso da Fazenda Wolkswagen no Estado do Pará. Coleção Estudos Enamat, Brasília, 2023, p. 395-411.

e 170, *"caput"* e inciso III, CF), a qual exige a observância dos direitos trabalhistas e a exploração da propriedade em consonância com o bem-estar dos trabalhadores (art. 186, III e IV, CF).

Tanto o é que a Emenda Constitucional n. 81/2014 incluiu dentre as hipóteses de confisco de terras urbanas e rurais a constatação de que há exploração de trabalho análogo à escravidão (art. 243, CF). No entanto, tal dispositivo constitucional, mais de 10 anos após a aprovação da EC n. 81/2014, não foi objeto de regulamentação, gerando controvérsia jurídica sobre a sua aplicação direta(7), o que resulta na baixa efetividade prática da previsão.

A ausência de regulamentação do art. 243 da Constituição Federal, inclusive objeto de Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão perante o Supremo Tribunal Federal movida pela Procuradoria-Geral da República, evidencia a impunidade predominante na exploração do trabalho escravo no Brasil. Esse cenário de omissão e ineficácia das ferramentas punitivas ressalta a urgência em debater a imprescritibilidade dos direitos decorrentes da prática de trabalho escravo no país, a fim de que se possa garantir que o robusto arcabouço protetivo desenvolvido nas últimas décadas se converta, de fato, em um instrumento de erradicação, transpondo a intenção legislativa para a realidade.

3. Prescrição extintiva: Conceito, regra geral trabalhista e hipóteses de imprescritibilidade

A prescrição extintiva consiste na perda da exigibilidade de um direito devido ao decurso do tempo, fruto da inércia do titular da pretensão. Fundamenta-se no princípio de que "o direito não socorre os que dormem", visando a garantir a paz social e a segurança jurídica das relações(8), em

(7) Estes autores ressalvam entendimento pessoal no sentido da existência de carga eficacial do citado dispositivo, ante a previsão de aplicação imediata dos direitos fundamentais (art. 5º, parágrafo primeiro da CF), somada aos efeitos decorrentes da dimensão objetiva de direitos fundamentais, que geram, a título de exemplificação, dentre outros: a) o dever de conformação dos poderes constituídos, de sorte a obrigar o Legislativo a regulamentar o dispositivo (colocando-o, portanto, em mora ante sua resistência na edição de lei complementar), a ensejar remédios constitucionais como o Mandado de Injunção e a Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão, bem como dos poderes Executivo (na formulação de políticas públicas) e o Judiciário (tendo o postulado constitucional como fonte hermenêutica de aplicação do direito); b) a inclusão da normatividade do dispositivo como parâmetro de controle de constitucionalidade e de interpretação conforme.

(8) FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETO, Felipe. *Manual de Direito Civil*. Salvador: JusPodivm, 2020.

consonância com o direito fundamental consagrado no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal.

No contexto do direito do trabalho, a prescrição está prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, que estabelece os seguintes prazos para os direitos resultantes das relações de trabalho: a) prescrição bienal para o ajuizamento da ação, contada a partir da extinção do contrato de trabalho; e b) prescrição quinquenal para os créditos trabalhistas, limitada a cinco anos anteriores à data do ajuizamento da ação.

Além disso, após divergências jurisprudenciais (Súmula n. 114 do TST e Súmula n. 327 do STF), a prescrição intercorrente passou a ser aceita no direito do trabalho, conforme o Art. 11-A da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Esta espécie de prescrição ocorre durante fase de satisfação do crédito, quando o exequente deixa de praticar os atos necessários para o andamento da execução, o que resulta na paralisação do processo e, consequentemente, na extinção da execução em razão da inércia do credor trabalhista.

Ocorre que a própria norma trabalhista dispõe sobre exceções à regra da prescrição, a exemplo das demandas que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à previdência social (art. 11, parágrafo, 1º, CLT). Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhece a aplicabilidade da teoria da *actio nata* em determinadas hipóteses. A teoria da *actio nata*, em vertente subjetiva, dispõe que o prazo prescricional só é disparado a partir do momento em que o autor, de fato, pode, a partir da sua ciência, exercer a pretensão(9).

Há um entendimento consolidado de que a prescrição é suspensa se for comprovada a impossibilidade absoluta de comparecer ao Poder Judiciário enquanto o trabalhador estiver recebendo auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez (Orientação Jurisprudencial n. 375 da SBDI-I). Adicionalmente, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), com base na Súmula n. 278 do Superior Tribunal de Justiça (STJ), estabeleceu jurisprudência pacífica de que o prazo prescricional para ações de indenização por acidente de trabalho somente começa a ser contado a partir do momento em que o trabalhador tem ciência inequívoca de sua incapacidade laboral, seja ela física ou mental.

(9) BATISTA, Homero. *Direito do Trabalho Aplicado*. Vol. 1. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

Logo, é certa a importância do instituto da prescrição para o direito do trabalho e para o direito como um todo. Contudo, existem hipóteses de imprescritibilidade reconhecidas no próprio texto constitucional, como também pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e dos tribunais superiores.

O constituinte determinou, por exemplo, a imprescritibilidade do crime de racismo e de ação de grupos armados, por previsão expressa do art. 5º, XLII e XLIV do texto constitucional. Ainda, o art. 37, § 5º, determinou ser imprescritível as ações de ressarcimento ajuizadas em atos que impliquem prejuízos ao erário, o que restou reforçado pela tese fixada pelo Supremo Tribunal Federal no bojo do Recurso Extraordinário n. 852.475, ao apreciar o Tema 897(10).

No âmbito jurisprudencial ainda, o Supremo Tribunal Federal reconhece a imprescritibilidade da reparação do dano ambiental (Tema 999 de Repercussão Geral)(11), inclusive quando proveniente de conversão em perdas e danos, conforme recente decisão, no Tema 1.194 de Repercussão Geral(12). Ademais, o Superior Tribunal de Justiça reconheceu, em entendimento sumulado, a imprescritibilidade das ações indenizatórias por danos morais e materiais decorrentes de atos de perseguição política com violação de direitos fundamentais ocorridos durante o regime militar, conforme Súmula n. 467, TST.

Observa-se que o elemento em comum entre as hipóteses de imprescritibilidade reconhecidas pela norma e pela jurisprudência é a existência de "de fatores externos, que o ordenamento jurídico reputa inderrogáveis pelo tempo", conforme fixado pelo STF no Tema 999. Desse modo, existem valores caros ao ordenamento jurídico que exigem o afastamento do regime prescricional, pois, para além da discussão sobre a inércia ou não do titular da pretensão, não há possibilidade de pacificação social em razão da passagem do tempo.

---

(10) *RE 852475*. Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Relator(a) p/ Acórdão: EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 08-08-2018, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO *DJe*-058 DIVULG 22.03.2019 PUBLIC 25.03.2019.

(11) *RE 654833*. Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Tribunal Pleno, julgado em 20.04.2020, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO *DJe*-157 DIVULG 23.06.2020 PUBLIC 24.06.2020.

(12) *ARE 1352872*. Relator(a): CRISTIANO ZANIN, Tribunal Pleno, julgado em 31.03.2025, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO *DJe*-s/n DIVULG 07.04.2025 PUBLIC 08.04.2025.

Isso se deve à necessidade de ponderação inerente ao caráter relativo dos direitos fundamentais. Por consequência, diante de violações intoleráveis à ordem jurídica, o princípio da segurança jurídica é flexibilizado em favor da proteção de outros valores constitucionais de elevado interesse público, como a promoção dos direitos humanos, visando à responsabilização dos responsáveis pelas mais graves agressões ao sistema jurídico e à necessária reparação das vítimas.

Nesse sentido é o teor da Resolução n. 60/147 da Assembleia Geral da ONU que dispõe sobre os Princípios e Diretrizes Básicos sobre o Direito à Reparação para Vítimas de Violações Graves do Direito Internacional dos Direitos Humanos e Violações Graves do Direito Internacional Humanitário(13):

> IV. Prazos de prescrição
>
> 6. Quando assim previsto em um tratado aplicável ou contido em outras obrigações legais internacionais, os prazos de prescrição não se aplicarão a violações graves do direito internacional dos direitos humanos e a violações graves do direito internacional humanitário que constituam crimes de acordo com o direito internacional.

Portanto, em que pese a prescrição seja a regra, existem situações de exclusão da aplicação do instituto, a exemplo de graves violações de direitos humanos. É nesse contexto que a discussão deve ser transposta à questão específica do trabalho análogo à escravidão.

4. A imprescritibilidade como ferramenta de enfrentamento e prevenção ao trabalho escravo contemporâneo

A gravidade do trabalho em condições análogas à escravidão e a complexidade inerente ao seu enfrentamento demandam a reinterpretação do instituto da prescrição no âmbito trabalhista. Isso porque, embora a prescrição seja a regra no Direito do Trabalho, a natureza hedionda do trabalho escravo e suas implicações para a dignidade humana justificam o afastamento

(13) ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. *Resolução n. 60/147*. Princípios e Diretrizes Básicos sobre o Direito a Reparação para Vítimas de Violações Graves do Direito Internacional dos Direitos Humanos e Violações Graves do Direito Internacional Humanitário. 16 dez. 2005. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-and-guidelines-right-remedy-and-reparation. Acesso em: 18 ago. 2025.

excepcional da prescrição a fim de resguardar os valores que norteiam o ordenamento jurídico pátrio. Para tanto, diversos argumentos normativos e jurisprudenciais convergem para a defesa da imprescritibilidade dos direitos das vítimas de trabalho análogo à escravidão.

Primeiramente, conforme delimitado nos tópicos anteriores, a aplicação do instituto da prescrição pressupõe a inércia do titular em exercer a pretensão. Entretanto, em situações de trabalho análogo à escravidão, não se pode falar em inércia, mas sim em uma absoluta impossibilidade de o titular do direito buscar a proteção judicial. As vítimas do trabalho escravo são submetidas a um estado de sujeição extremo, que as priva de qualquer condição mínima para reivindicar seus direitos, seja do ponto de vista físico/formal, seja do ponto de vista material/substancial, considerando a extrema vulnerabilidade econômica, técnica e emocional gerada na vítima.

A coação, a intimidação, o isolamento e a dependência impostas pelos exploradores culminam no cerceamento da capacidade de agir das vítimas, de modo a se concluir, de maneira presumida, pela ausência de possibilidade efetiva de acionamento do sistema de justiça. Nesse contexto, o brocardo de que "o direito não socorre os que dormem" mostra-se inaplicável, visto que não se trata de um titular de direito inerte, mas sim de um indivíduo impedido de exercer sua pretensão em juízo, o que, por si só, já afastaria a incidência da prescrição. Logo, reconhecer a imprescritibilidade da pretensão significa conceder máxima efetividade ao direito fundamental ao acesso à justiça em sua acepção substancial, conforme consolidado no art. 5º, XXXV, CF.

Nesse contexto, o reconhecimento da imprescritibilidade compatibiliza-se ao recente compromisso firmado pelo Estado brasileiro ao aderir ao Protocolo Adicional à Convenção n. 29 da OIT[(14)], que dispõe em seu art. 1º pela necessidade de concessão de mecanismos efetivos de reparação às vítimas:

> Art. 1
>
> 1. Ao dar efeito às suas obrigações sob a Convenção para suprimir o trabalho forçado ou obrigatório, cada Membro tomará **medidas efetivas para prevenir e eliminar seu**

(14) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930*. Genebra: OIT, 2014. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO. Acesso em: 19 ago. 2025.

> **uso, para fornecer às vítimas proteção e acesso a recursos apropriados e efetivos, como compensação, e para sancionar os perpetradores** de trabalho forçado ou obrigatório. Grifos nossos.

Outrossim, conforme destaca a Nota Técnica n. 02/2022 da CONAETE,(15) a prescritibilidade de créditos trabalhistas, prevista no texto constitucional, aplica-se aos direitos patrimoniais disponíveis, o que não é o caso da reparação devida às vítimas de graves violações de direitos humanos, como é o caso do trabalho análogo à escravidão. Portanto, independente do momento do resgate, a prescrição deve ser afastada, na medida em que há interesse público em garantir a responsabilização como via necessária ao sério e compromissado enfrentamento a essa grave violação de direitos humanos.

Inclusive, é no contexto do controle de convencionalidade que surgem outros argumentos sólidos para o reconhecimento da imprescritibilidade. Destaque-se que é dever do Estado brasileiro promover o controle de convencionalidade das normas, ou seja, a compatibilização entre a normativa nacional e os compromissos internacionais assumidos. no campo dos direitos humanos, o que inclui a jurisprudência das cortes(16). Tal obrigação é oponível, inclusive, ao sistema de justiça, conforme fixado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no precedente Gelman vs. Uruguai(17), o que culminou na edição das Recomendações n. 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça e n. 96/2023 do Conselho Nacional do Ministério Público — que impõem o dever de implementação do controle de convencionalidade por estas autoridades públicas.

Nesse sentido, o primeiro documento a ser analisado é o Estatuto de Roma, ratificado pelo Brasil por meio do Decreto n. 4.338/02. Este qualifica

---

(15) MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (CONAETE). *Nota Técnica n. 02/2022.* [Brasília, DF]: MPT, 2022. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-02-2022-1-2.pdf. Acesso em: 19 ago. 2025.

(16) MAGALHÃES, Davi Pereira; SOUZA JUNIOR, João Paulo de; JACOB, Valena. *A imprescritibilidade da pretensão reparatória em situações envolvendo trabalho escravo contemporâneo:* uma análise sobre o caso da Fazenda Wolkswagen no Estado do Pará. Coleção Estudos Enamat, Brasília, 2023. p. 395-411.

(17) CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Corte IDH). *Caso Gelman vs. Uruguay*. Sentença de 24 de maio de 2011. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/09b4d396111fe41e886a744a9f8753e1.pdf. Acesso em: 19 ago. 2025.

o trabalho forçado como crime contra a humanidade, caracterizado pela imprescritibilidade (arts. 7º e 29), tratando-se de norma de jus cogens, nos termos dos arts. 53 e 64 da Convenção de Viena sobre Direitos dos Tratados, compondo o núcleo ineliminável dos direitos humanos(18).

Por essa razão, a Corte Interamericana de Direitos Humanos, ao condenar o Brasil no caso Fazenda Brasil Verde, consignou expressamente como garantia de não repetição a obrigação de que o Estado "dentro de um prazo razoável a partir da notificação da presente Sentença, adote as medidas legislativas necessárias para garantir que a prescrição não seja aplicada à redução de pessoas à escravidão e a suas formas análogas"(19). Isso porque, conforme destacou a fundamentação da sentença, a aplicação da prescrição em casos de escravidão viola o art. 2º da Convenção Americana de Direitos Humanos, na medida em que impede a punição de crimes de lesa-humanidade.

Na verdade, segundo Rocco Nelson, desde a celebração da solução amistosa no caso José Pereira, em 2003, o Estado Brasileiro, ainda que indiretamente, reconheceu a imprescritibilidade dos direitos trabalhistas decorrentes do trabalho análogo ao de escravo, ao concordar com o pagamento de indenização à vítima do ilícito(20). Contudo, é certo que foi a partir da condenação no caso Fazenda Brasil Verde que a tese da imprescritibilidade ganhou força e passou a ser destacada, inclusive, no âmbito dos Tribunais Superiores, como é o caso da recente decisão turmária do Tribunal Superior do Trabalho:

> RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI N. 13.467/2017. PEDIDOS FORMULADOS TENDO COMO CAUSA DE PEDIR O TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO. IMPRESCRITIBILIDADE. No caso em tela, o debate detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. Transcendência reconhecida. RECURSO DE REVISTA. Lei n. 13.467/2017. PEDIDOS FORMULADOS TENDO COMO CAUSA DE PEDIR O TRABALHO

(18) NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Em defesa da imprescritibilidade da "escravidão moderna". *Revista do Tribunal Superior do Trabalho,* Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 210-229, jan./mar. 2024.

(19) CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Corte IDH). *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde* vs. *Brasil*. Sentença de 20 de outubro de 2016. Série C n. 318. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 19 ago. 2025.

(20) *Idem.*

EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À ESCRAVIDÃO. IMPRESCRITIBILIDADE. Discute-se a incidência da regra de prescrição (art. 7º, XXIX, da CF/88) para as pretensões fundadas em trabalho em condições análogas à de escravo. O Brasil ratificou a Convenção Americana de Direitos Humanos (Decreto n. 678 de 1992), de modo que se submete à jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), conforme art. 68 da Convenção Americana de Direitos Humanos e Decreto n. 4.463/2002. Vale lembrar que, conforme art. 27 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, um país não pode opor o seu direito interno de forma contrária aos tratados por ele subscritos. Quando do julgamento do caso Fazenda Brasil Verde *vs* Brasil, no qual o Brasil foi acusado de falha de prevenção e punição de trabalho escravo ocorrido em seu território, a Corte Interamericana de Direitos Humanos condenou o Estado brasileiro. Houve condenação do país, por violação de diversos dispositivos da Convenção Americana, dentre eles o já citado art. 6º do Pacto de São José da Costa Rica que proíbe a escravidão e a servidão. Na fundamentação da decisão do caso Fazenda Brasil Verde *vs* Brasil, a Corte IDH entendeu que a prescrição da pena é inadmissível, tendo em vista que o direito a não submissão a trabalho escravo é norma do tipo jus cogens (uma norma imperativa e indisponível de direito internacional, conforme previsão do art. 53 da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados). Ademais, quando do dispositivo (pontos resolutivos), a Corte IDH determinou que a prescrição não seja aplicada ao delito. Se para o âmbito penal, onde se protege a liberdade de locomoção do agente, bem jurídico do mais alto valor, as pretensões criminais decorrentes da prática do crime de trabalho análogo ao de escravo são imprescritíveis, o mesmo entendimento deve ser adotado no âmbito trabalhista, que tutela, no caso, o direito patrimonial de ressarcimento das vítimas. Vale lembrar que a analogia é hipótese de integração das normas jurídicas (art. 4º da LINDB). Registre-se que há julgado desta Corte que já adotou a imprescritibilidade das pretensões decorrentes da submissão da pessoa à condição análoga a de escravo (acórdão proferido nos autos do RRAg-1000612-76.2020.5.02.0053, 2ª Turma, relatora Ministra Liana Chaib, *DEJT* 27.10.2023). Recurso de revista conhecido e provido.(21)

(21) Tribunal Superior do Trabalho (6ª Turma). *Acórdão: 0024796-34.2019.5.24.0022*. Relator(a): AUGUSTO CESAR LEITE DE CARVALHO. Data de julgamento: 12/03/2025. Juntado aos autos em 17.03.2025. Disponível em: https://link.jt.jus.br/avpS4U.

Do mesmo modo, o Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva de Enfrentamento Do Trabalho Escravo Contemporâneo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho(22), que compila orientações aos juízes do trabalho, que incluem o reconhecimento da imprescritibilidade. É elucidativo o seguinte trecho relativo ao trabalho escravo doméstico:

No julgamento, o(a) magistrado(a) pode utilizar-se de fundamentação convencional para afastar a prescrição, a partir de julgados da Corte Internacional de Justiça e da Corte IDH, cujo entendimento é no sentido de que é inadmissível a invocação de figuras processuais como a prescrição para evadir a obrigação de investigar e punir esses delitos. Além disso, a utilização do corte prescricional significa premiar o empregador que, deliberadamente, deixa de registrar o contrato de trabalho da ex-empregada e não lhe confere qualquer direito trabalhista ao longo do período de vínculo, que nas máximas de experiência em casos de trabalho escravo doméstico, costuma durar por muitos anos.

O trecho destacado acima ressalta a imperatividade de afastar a prescrição em casos de trabalho análogo à escravidão, para impedir que o explorador se beneficie de sua própria e tamanha ilicitude. Nesse passo, permitir a prescrição em tais situações significaria legitimar a impunidade e recompensar a ação dolosa do empregador que, ao aviltar gravemente a dignidade do trabalho, busca se esquivar de suas obrigações trabalhistas.

Portanto, a imprescritibilidade é um mecanismo fundamental para garantir a reparação das vítimas e a responsabilização dos agressores no combate ao trabalho escravo contemporâneo. Isso porque a ausência de reparação integral perpetua a vulnerabilidade das vítimas, tornando-as suscetíveis a nova exploração, enquanto a impunidade dos exploradores incentiva a continuidade das práticas degradantes desta monta. Desse modo, a consolidação do reconhecimento da imprescritibilidade compatibiliza-se com a adoção de medidas que abordem as causas e fatores que aumentam os riscos do trabalho forçado, conforme exigido pelo Protocolo Adicional à Convenção n. 29 da OIT(23).

---

(22) CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). *Protocolos de Atuação e Julgamento da Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: CSJT, [2024]. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A-ça+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072. Acesso em: 19 ago. 2025.

(23) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Protocolo de 2014 relativo à Convenção sobre o Trabalho Forçado, 1930*. Genebra: OIT, 2014. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO. Acesso em: 19 ago. 2025.

> Art. 2
>
> As medidas a serem tomadas para a prevenção do trabalho forçado ou obrigatório deverão incluir:
>
> (f) abordar as causas profundas e os factores que aumentam os riscos do trabalho forçado ou obrigatório.
>
> Art. 3
>
> Cada Membro tomará medidas eficazes para a identificação, libertação, proteção, recuperação e reabilitação de todas as vítimas de trabalho forçado ou obrigatório, bem como para a prestação de outras formas de assistência e apoio.

Ressalte-se que a impunidade é uma das maiores falhas no enfrentamento ao trabalho análogo à escravidão no Brasil. Em que pese o avanço legislativo, pesquisa do Ministério dos Direitos Humanos demonstrou que a demora na identificação dos casos somada à morosidade processual tem culminado em decisões que quando não absolvem os responsáveis, os responsabilizam tardiamente(24). É certo que, conforme apontado pelo documento, o impacto da morosidade é maior no âmbito penal, mas se verifica também no campo trabalhista em razão, dentre outros, da dificuldade probatória.

Logo, a consolidação do entendimento pela imprescritibilidade dos direitos das vítimas de trabalho escravo atua como uma ferramenta de garantia apta a atenuar tal cenário. É certo que não é a adoção da imprescritibilidade de forma isolada que resolverá o problema da impunidade, mas a sua consolidação em conjunto com o fortalecimento de políticas públicas de prevenção e do sistema de fiscalização e punição dos infratores, na esteira das obrigações fixadas pela Corte IDH na condenação do Caso Fazenda Brasil Verde *vs*. Brasil, contribui para o avanço do enfrentamento a esta chaga social que ainda persiste no Brasil.

5. Considerações finais

O enfrentamento ao trabalho em condições análogas à escravidão no Brasil exige a superação de entraves jurídicos que, historicamente, favorecem a impunidade dos exploradores e perpetuam a vulnerabilidade das

(24) BRASIL. Secretaria Nacional de Proteção Global. *Raio-x das ações judiciais de trabalho escravo de 2008 a 2019*. [Brasília, DF]: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2020. 410 p. Disponível em: https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/7700. Acesso em: 19 ago. 2025.

vítimas. Nesse panorama, a discussão acerca da imprescritibilidade dos direitos trabalhistas revela-se necessária à concretização dos valores constitucionais e internacionais de proteção à dignidade da pessoa humana e do trabalho decente.

A análise realizada no presente artigo demonstrou que a prescrição, embora regra no ordenamento jurídico, não pode ser aplicada de forma irrefletida em situações de violações graves e sistemáticas de direitos humanos. A condição de sujeição extrema das vítimas do trabalho escravo contemporâneo impede a caracterização da inércia exigida para a incidência da prescrição, tornando incompatível a aplicação desse instituto. Nesse sentido, a imprescritibilidade assume papel de instrumento de justiça e de efetividade do direito fundamental de acesso à jurisdição, além de resguardar o interesse público, conforme se observa em outras hipóteses de imprescritibilidade reconhecidas na legislação e jurisprudência pátrias.

Outrossim, a recente ratificação do Protocolo Adicional à Convenção 29 da OIT, a jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos — notadamente no caso Fazenda Brasil Verde — e a própria evolução normativa e jurisprudencial interna reforçam a obrigação do Estado brasileiro de assegurar reparação integral às vítimas e de sancionar de forma adequada os exploradores. Trata-se de medida que se alinha à lógica do controle de convencionalidade e ao reconhecimento do trabalho escravo como violação de norma jus cogens, insuscetível de relativização temporal.

Assim, a consolidação da imprescritibilidade dos direitos trabalhistas das vítimas de trabalho escravo contemporâneo representa importante ferramenta para romper o ciclo de exploração e garantir reparação efetiva, desde que acompanhada pelo fortalecimento de políticas públicas de enfrentamento. Desse modo, para além da discussão teórica sobre a viabilidade jurídica da imprescritibilidade, observa-se que se está diante de um imperativo ético, jurídico e civilizatório, que reafirma o compromisso do Brasil com a erradicação de uma das mais persistentes e degradantes formas de violação da dignidade humana.

Referências

ARE 1352872. Relator(a): CRISTIANO ZANIN, Tribunal Pleno, julgado em 31.03.2025, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO *DJe*-s/n DIVULG 07.04.2025, PUBLIC 08.04.2025.

ASSEMBLEIA GERAL DA ONU. *Resolução n. 60/147:* Princípios e Diretrizes Básicos sobre o Direito a Reparação para Vítimas de Violações Graves do Direito Internacional dos Direitos Humanos e Violações Graves do Direito Internacional Humanitário. 16 dez.

2005. Disponível em: https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/basic-principles-and-guidelines-right-remedy-and-reparation. Acesso em: 18 ago. 2025.

BATISTA, Homero. *Direito do Trabalho Aplicado***.** Vol. 1. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2021.

BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos***.** Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Secretaria Nacional de Proteção Global. *Raio-x das ações judiciais de trabalho escravo de 2008 a 2019.* [Brasília, DF]: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, 2020. 410 p. Disponível em: https://bibliotecadigital.mdh.gov.br/jspui/handle/192/7700. Acesso em: 19 ago. 2025.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). *Protocolos de Atuação e Julgamento da Justiça do Trabalho*. Brasília, DF: CSJT, [2024]. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/documents/955023/0/Protocolos+de+Atua%C3%A7%C3%A3o+e+Julgamento+da+Justi%C3%A7a+do+Trabalho+%281%29.pdf/3a7256a6-2c97-22d7-a74e-bf607baf22ce?t=1724100057072. Acesso em: 19 ago. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Corte IDH). *Caso Gelman* vs. *Uruguay.* Sentença de 24 de maio de 2011. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2016/04/09b4d396111fe41e886a744a9f8753e1.pdf. Acesso em: 19 ago. 2025.

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (Corte IDH). *Caso Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde* vs. *Brasil*. Sentença de 20 de outubro de 2016. Série C n. 318. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_318_por.pdf. Acesso em: 19 ago. 2025.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson; BRAGA NETO, Felipe. *Manual de Direito Civil.* Salvador: JusPodivm, 2020.

MAGALHÃES, Davi Pereira; JUNIOR, João Paulo de Souza; JACOB, Valena. A imprescritibilidade da pretensão reparatória em situações envolvendo trabalho escravo contemporâneo: uma análise sobre o caso da Fazenda Wolkswagen no Estado do Pará. *Coleção Estudos Enamat,* Brasília, 2023, p. 395-411.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo e Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (CONAETE). *Nota Técnica n. 02/2022*. [Brasília, DF]: MPT, 2022. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nt-n-02-2022-1-2.pdf. Acesso em: 19 ago. 2025.

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Em defesa da imprescritibilidade da "escravidão moderna". *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 90, n. 1, p. 210-229, jan./mar. 2024.

RE 852475. Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Relator(a) p/ Acórdão: EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 08.08.2018, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO *DJe*-058 DIVULG 22.03.2019 PUBLIC 25.03.2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Acórdão: 0024796-34.2019.5.24.0022.* (6ª Turma). Relator(a): AUGUSTO CESAR LEITE DE CARVALHO. Data de julgamento: 12.03.2025. Juntado aos autos em 17.03.2025. Disponível em: https://link.jt.jus.br/avpS4U.

Casamento Infantil: Uma das Piores Formas de Trabalho Infantil

Lys Sobral Cardoso

As ferramentas do sinhô nunca vão derrubar a casa-grande.

Audrey Lorde.

(...) busca-se dar visibilidade a categorias historicamente silenciadas.

Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, CNJ, 2021/2023.

O direito não é neutro e, portanto, extrair uma norma do texto legal que seja capaz de regular a vida das pessoas vulneráveis e discriminadas demanda a utilização de metodologia própria, que considere as assimetrias estruturais de uma sociedade hierarquizada.

Protocolo para Atuação e Julgamento com Perspectiva Antidiscriminatória, Interseccional e Inclusiva na Justiça do Trabalho, 2024.

Resumo: Este artigo pretende explorar os fundamentos pelos quais se pode concluir que o casamento infantil, além de grave violência à infância e aos direitos fundamentais da criança, não só é uma forma de trabalho infantil, como está dentre as suas piores formas. As marcações colonial, patriarcal, racista e classista que estruturam a identidade e as instituições brasileiras ensejam a permanência e a naturalização da prática. Analisando-se os vieses que formam a "escolha" pelo matrimônio e suas consequências, especialmente para as meninas, constata-se que o resultado do enlace é a aniquilação da infância e a intensa exploração do trabalho reprodutivo, doravante legitimada pelo laço legal de família.

Palavras-chave: Casamento infantil; Piores formas de trabalho infantil; Metodologia decolonial, Feminista, Antirracista e inclusiva para o reconhecimento e enfrentamento.

Abstract: This article aims to explore the grounds on which it can be concluded that child marriage, in addition to being a serious form of violence against children and their fundamental rights, is not only a form of child labor, but also among its worst forms. The colonial, patriarchal, racist, and classist imprints that structure Brazilian identity and institutions foster the practice's continued existence and naturalization. Analyzing the biases that shape the "choice" for marriage and its consequences, especially for girls, reveals that the result of this marriage is the annihilation of childhood and the intense exploitation of reproductive labor, henceforth legitimized by the legal bond of family.

Keywords: Child marriage; Worst forms of child labor; Decolonial, Feminist, Anti-racist and inclusive methodology for recognition and confrontation.

1. Introdução

Antes de tudo, é fundamental delimitar o ponto de referência deste trabalho. Situá-lo em tempo, espaço e métodos utilizados.

O artigo se refere ao território brasileiro, afro-latino-americano, integrante do que se chama de "sul global". País que foi colonizado, que sofre e luta para se decolonizar, e é marcado por violências brutais invisibilizadas, geradas ou agravadas pela colonialidade do poder. País em que se luta para expor as marcas do colonialismo, que estão em todos os espaços e níveis de convivência, e do qual muitas vezes pouco se fala, inclusive nas escolas e universidades.

Um país em que a produção de conhecimento e as mentes foram e são profundamente controladas, especialmente via manipulação, ou controle disfarçado, e em que *se faz parecer*(1) que há democracia racial(2), étnica, sexual, etária. Mas não há, e o domínio se dá por meio de *apagamentos*, o que é profundamente violento.

Há invisibilidade de violências por um processo de naturalização. Ou manipulação.

Mulheres, brasileiras, afro-latino-americanas(3), desde a infância sofrem violência naturalizada por sua simples existência. E, pela via do *destino*, meninas negras, indígenas, amarelas, brancas, romanis, quilombolas, hetero ou homossexuais, amazônidas, nordestinas, enfim, são conduzidas a se casar porque, por uma série de fatores, a lei brasileira proíbe (até certo ponto) o casamento infantil, no entanto a realidade tolera e até incentiva a prática.

Mas adentrar o invisível não é simples. É preciso usar a audição, o tato (e a dor), enfim, outros sentidos, para além da visão, para encontrá-lo.

Além da dominação exercida sobre o corpo, ela também é empreendida sobre a alma: as letras, os livros, as artes, as ideias, os relatos, as histórias, as crenças, as filosofias. São extintas ou distorcidas, com sentido distinto do original. Não por acaso a história já presenciou inúmeras vezes a queima de livros, obras, fontes das identidades e seus engenhos. Fontes de um povo.

---

(1) Utilizam-se, no decorrer do texto, algumas palavras em itálico porque seu destaque fortalece o sentido dos registros.

(2) No sentido da democracia racial no Brasil, ver Casa-Grande & Senzala, de Gilberto Freire.

(3) Termo utilizado por Lélia Gonzalez para (bem) definirmo-nos (Gonzalez, 2021).

A linguagem é instrumento poderoso e condutor das estruturas dominantes. No português, idioma oficial do Brasil e língua do nosso colonizador, os exemplos são inúmeros.

É o que ocorre sobre o "homem" e os adjetivos genéricos serem utilizados no masculino. Ser humano é "homem", todas as pessoas são "todos".

Também é notável o significado de "minorias". Parte-se do parâmetro do grupo dominante, homens brancos sem deficiência, e todos os demais são minorias, mulheres, pessoas negras, indígenas, com deficiência, entre outros diversos grupos. Partindo-se dos percentuais de pessoas que se declaram brancas (43,46%) e de homens (48,5%), o total de homens brancos é de cerca de 22% da população, incluindo os com deficiência. Ou seja, o percentual de homens brancos sem deficiência é ainda menor que os 22% do total da população brasileira.

O juiz de direito e escritor Eduardo Augusto Salomão Cambi ressalta (Cambi, 2024, p. 68): "A religião, a vida intelectual e artística, a política e o sistema jurídico são construções culturais predominantemente masculinos".

As *minorias* são denominadas *grupos vulneráveis*. Mas são *vulneráveis* não por uma condição inerente, da natureza, e sim porque foram historicamente explorados e alvo de violências. Assim, sugere-se, ao invés, para não seguir a lógica de uma vulnerabilidade natural, o uso de *vulnerabilizados*(4) (todas as minorias).

O casamento se chama *matri*mônio, enquanto o acervo material atribuído a uma pessoa ou grupo se denomina *patri*mônio.

Sobre essa formação da língua portuguesa e a dificuldade para nela transitar de forma menos agressiva e opressora, ou não *monocultural* (Nunez, 2023), Grada Kilomba, teórica e escritora portuguesa reconhecida pelo seu trabalho sobre gênero, racismo e pós-colonialismo, registra (Kilomba, 2019, p. 11):

> (...) Deixei Lisboa, a cidade onde nasci e cresci, com um imenso alívio.
>
> Não havia nada mais urgente para mim do que sair, para poder aprender uma nova linguagem. Um novo vocabulário, no qual eu pudesse finalmente encontrar-me. No qual eu pudesse ser *eu*.

(4) No mesmo sentido, o uso de *grupos racializados.*

Kilomba também refere (2019, p.11):

> **1. A MÁSCARA**
>
> COLONIALISMO, MEMÓRIA, TRAUMA E DESCONOLIZAÇÃO
>
> Há uma máscara da qual eu ouvi falar muitas vezes durante a minha infância. A máscara que *Anastácia* era obrigada a usar. Os vários relatos e descrições minuciosas pareciam me advertir que aqueles não eram meramente fatos do passado, mas memórias vivas enterradas em nossa psique, prontas para serem contadas. Hoje quero recontá-las. Quero falar sobre a *máscara do silenciamento*. Tal máscara foi uma peça muito concreta, um instrumento real que se tornou parte do projeto colonial europeu por mais de trezentos anos. Ela era composta por um pedaço de metal colocado no interior da boca do *sujeito negro*, instalado entre a língua e o maxilar e fixado por detrás da cabeça por duas cordas, uma em torno do queixo e a outra em torno do nariz e da testa. Oficialmente, a máscara era usada por senhores *brancos* para evitar que africanas/os escravizadas/os comessem cana-de-açúcar ou cacau enquanto trabalhavam nas plantações, mas sua principal função era implementar um senso de mudez e de medo, visto que a boca era um lugar de silenciamento e de tortura. Neste sentido, a máscara representa o colonialismo como um todo.

No Brasil, é impossível tratar de fatos socioeconômicos e seu histórico sem considerar o *fator colonização*. Sem registrar o domínio português e de suas estruturas. Sem situar a violência contra as populações originárias, a escravização de pessoas negras, oriundas da África e delas descendentes, durante quase 400 anos. Sem referenciar que foi o país que recebeu o maior fluxo de africanos escravizados, com cerca de 40% das pessoas que atravessaram o Atlântico pela via do tráfico humano. Entre os séculos XVI e meados do XIX, vieram para o Brasil cerca de 4,8 milhões de homens, mulheres e crianças, o equivalente a mais de um terço de todo comércio negreiro (IBGE, 2000). Foi o último país das Américas a abolir a escravidão (Schwarcz & Gomes, 2018).

É comum o registro de que o surgimento da preocupação com o direito do trabalho e com o trabalho de crianças, e seus principais regulamentos

jurídicos, culminando-se com a criação e a publicação dos diplomas das Nações Unidas, se deu em decorrência dos nefastos efeitos da Revolução Industrial e das Guerras Mundiais. Preocupação *com o trabalho de quem*? A quais crianças se referem esses marcadores? Pois a exploração do trabalho da população negra escravizada, e de outros grupos, já ocorre faz bastante tempo, muito antes da Revolução Industrial.

Elisiane Santos chama a atenção para esse fato (Santos, 2020, p. 33):

> Como se pode ver, há muitas informações esparsas sobre a brutal violência cometida contra as crianças negras, ainda no período da escravidão, pouco tratada nos livros e estudos sobre trabalho infantil. (...)
>
> Não por acaso, é comum a percepção de que o início da exploração da mão de obra infantil se dá com os processos produtivos fabris no período de industrialização, inclusive com referências aos cenários da formação classe operária europeia, processando-se um apagamento histórico acerca da violência brutal e exploração da mão de obra das crianças negras no período colonial e seus desdobramentos.

A Lei do Ventre Livre alforriou as crianças escravizadas no Brasil em 1871. Foi assim, mas não foi bem assim, pois elas continuavam sob o domínio dos senhores de suas mães (Araque, 2006, p. 115).

Anos e anos se passaram sem que lei alguma dispusesse sobre a proteção ao trabalho de crianças no Brasil, tendo a primeira advindo no ano de 1927, com o Código Mello Matos, o Código de Menores (Santos, 2020, p. 43). Tampouco houve proteção ao trabalho de seus pais, o que evitaria o trabalho dessas crianças, advindo a abolição oficial da escravatura alguns anos depois, em 1888, e a CLT muitos anos depois, em 1943, que excluiu expressamente sua aplicação ao trabalho rural e ao trabalho doméstico, os quais foram regulamentados (com inúmeras lacunas) somente na década de 1970. O trabalho urbano foi exercido basicamente por imigrantes brancos, europeus, vindos para o Brasil a partir do projeto de branqueamento da população brasileira (Gonzalez, 2021). Os trabalhos rural e doméstico, por sua vez, seguiram sendo exercidos pela população negra. A empreitada colonial não acabara.

Não se pode olvidar que a expansão colonial foi (é) *um projeto*, é um plano de domínio e de exploração. Sua filosofia se baseia na *objetificação* de seres humanos (e de animais e toda a natureza, que devem servir ao seu senhor homem, cujos frutos, seja trabalho, seja filhos, por ele são apropriados).

O racismo, o patriarcado e a *monocultura* (Nunez, 2023) são dele fundantes. Supostamente findo o regime colonial, elaborou-se e desenvolveu-se outro plano com alguma mudança de feição, disfarces, mas o mesmo propósito. Isso justifica falar-se em norte e sul globais, sobre quem é beneficiado e quem fornece a base (matéria-prima e mão de obra). Um sistema voltado à exploração se vale de todas as estruturas da vida dos seres humanos: organização social em todos os níveis, economia, família, reprodução, divisão do trabalho, cultura, religião. E impõe modelo único, de economia, de sociedade. De família.

Apagamentos são extremamente sérios. Não são casuais, nem aleatórios. São dos mais poderosos instrumentos de poder e controle.

É por isso que sobre alguns fenômenos simplesmente não se fala, ou a eles se dão nomes e feições que dissimulam o que realmente são, as verdadeiras violências que escondem. Porque eles atingem grupos, cujos corpos, mentes e almas foram e são dominados por quem soube fazer parecer, de alguma forma, que nada de errado existe.

É assim com os casamentos infantis e o que eles escondem sobre formas de servidão e de trabalho, tema deste texto. E com outras formas de violência, relacionadas ao objeto principal do artigo.

O patriarcado, sistema que confere conceito, sentido e função específicas a *homem* e *mulher,* tem como um dos grandes efeitos a autoridade conferida ao homem e a submissão da mulher, e a divisão sexual do trabalho, com a invisibilidade do trabalho da mulher. É difícil mensurar o trabalho reprodutivo (aqui incluídos o trabalho de reproduzir e manter os corpos, e, assim, os trabalhos sexual e de cuidado), porque, no âmbito das relações familiares e do casamento, esse trabalho não se quantifica. Sob o manto do amor e do afeto, intensas horas de trabalho são dedicadas sem qualquer mensuração. E valor atribuído, ou, sequer, reconhecimento.

E existem dados sobre fatos invisibilizados? Não, mas há outros resultados sociais correlatos já medidos que, reunidos e analisados, levam a conclusões inafastáveis sobre o fato objeto do apagamento.

Com base neles é que se faz possível afirmar-se que *os casamentos infantis são uma forma de trabalho*, como se discorrerá abaixo. Não só, são *uma das piores formas de trabalho infantil*, além de grave violência de gênero, à prioridade absoluta e à proteção integral, e reafirmação do racismo.

Nesta introdução, fez-se questão de frisar que o método é decisivo para o resultado da leitura.

A juíza do trabalho e escritora Ana Paula Sefrin Saladini, em sua admirável obra "O Trabalho Invisível de Cuidado", pontua (Saladini, 2024, p. 26 e 27):

> O direito é masculino, tem conceitos parciais e universalizantes que são estabelecidos por homens, representam interesses masculinos e precisam ser "revisados a partir de uma perspectiva crítica, que demonstre a complexidade da vida e a diversidade da vida das mulheres (Thereza Gosdal, 2003, p. 57). (...)
>
> A análise em perspectiva de gênero consiste em um método feminista. Os métodos jurídicos tradicionais dão bastante importância à previsibilidade, certeza e fixidez das normas, enquanto os feministas valorizam sua flexibilidade e capacidade em identificar perspectivas que até então não haviam sido contempladas (Katharine Barlett, 1990, p. 832). A necessidade de fazer emergir preconceitos e discriminações que estão implícitos em uma sociedade que tem marcos legislativos muito claros a favor da igualdade de gênero é o que justifica a escolha dessa metodologia.

"Utilizar lentes e ferramentas hábeis é fundamental para reposicionar a leitura do fenômeno do casamento infantil, analisando mais camadas de suas repercussões no campo dos direitos humanos e dos direitos da criança, com a necessária ressignificação do direito de família e do direito do trabalho, a partir de metodologia decolonial, feminista, antirracista, interseccional e inclusiva (Saladini, 2024; Lugones, 2021; Segato, 2021; Gonzalez, 2020; Kilomba, 2019; Santos, 2020; Federici, 2021; Akotirene, 2019), para o devido enfrentamento.

2. Ressignificando o direito de família: Matrimônio infantil, violência à infância e cuidado em xeque

Considera-se casamento infantil aquele em que uma das partes, ou ambas, tem menos de 18 anos (Convenção sobre os Direitos da Criança).

Segundo a legislação brasileira (Código Civil, artigo 1.517) "O homem e a mulher com dezesseis anos podem casar, exigindo-se autorização de ambos os pais, ou de seus representantes legais, enquanto não atingida a maioridade civil". O casamento concretiza a maioridade civil: "Art. 5º, Parágrafo único. Cessará, para os menores, a incapacidade: (...) II – pelo casamento".

Até o ano de 2019, o ordenamento brasileiro permitia o casamento de crianças de 14 anos. O artigo 1.520 do Código Civil autorizava o casamento entre 14 e 16 anos de idade para evitar o cumprimento de pena criminal ou em caso de gravidez. A Lei n. 13.811/2019 suprimiu as hipóteses extraordinárias em que o casamento era permitido a menores de 16 anos. Mas perdeu a chance de elevar para 18 anos a idade mínima para os casamentos no Brasil.

A união conjugal, por si, porém, não é capaz de antecipar a maturidade biológica do ser, ao contrário. Atribuir responsabilidades antecipadamente é fator de grande desproteção (Costa, 2019; Veiga, 2019). Maternidade precoce e problemas de saúde maternal, neonatal e infantil, de saúde mental, sobrecargas do corpo, evasão, atrasos e desafios educacionais, maior exposição a violência por parte do parceiro são algumas das graves consequências do casamento antes dos 18 anos. Casamentos tardios são considerados fatores de proteção (Unicef, 2022).

Com a permissão para casamentos com menos de 18 anos, evidenciam-se contradições no sistema jurídico brasileiro. O sistema se propõe a adotar medidas que visam à prevenção da gravidez na adolescência, mas autoriza o casamento de adolescentes. Veja-se a disposição do ECA, acrescida pela Lei n. 13.798/2019 (grifos nossos):

> Art. 8º-A. Fica instituída a Semana Nacional de Prevenção da Gravidez na Adolescência, a ser realizada anualmente na semana que incluir o dia 1º de fevereiro, com o objetivo de disseminar informações sobre **medidas preventivas e educativas que contribuam para a redução da incidência da gravidez na adolescência**. *(Incluído pela Lei n. 13.798, de 2019)*
>
> Parágrafo único. As ações destinadas a efetivar o disposto no *caput* deste artigo ficarão a cargo do poder público, em conjunto com organizações da sociedade civil, e serão dirigidas prioritariamente ao público adolescente. *(Incluído pela Lei n. 13.798, de 2019)*

O casamento infantil atinge sobretudo *meninas* (Plan International Brasil, 2019). Em 2021, foram registrados casamento de quase 17 mil meninas, o que representa quase 1,8%, e de 1.915 meninos, 0,2% do total (IBGE, 2022). O número de meninas casadas é muito superior ao de meninos: Casamento infantil é uma questão de gênero.

Existe uma invisibilidade do fenômeno dentre os países da América Latina, incluindo o Brasil (Veiga, 2019). Os casamentos infantis em outros países são dados à força ou por tradições culturais e religiosas, enquanto os ocorridos no Brasil teriam, supostamente, caráter consensual (Veiga, 2019).

Apesar da invisibilidade e da ausência de políticas públicas específicas, o Brasil ocupa o 4º lugar mundial e o 1º lugar na América Latina no ranking dos países com maior número de casamento infantis. São 2,2 milhões de meninas menores de idade casadas ou em união estável, o que representa aproximadamente 36% da população feminina brasileira abaixo dos 18 anos (Unicef, 2022).

A diretora-executiva da organização Plan International Brasil, Cynthia Betti, destaca(5) — grifos nossos:

> O casamento infantil é prematuro, pois o início da vida conjugal é problemático para as meninas e adolescentes e concorre com outros direitos, como a educação. É também forçado, pois ressalta as desigualdades estruturais que propiciam essa realidade para meninas no mundo todo**, estando bem longe de ser uma escolha, ao levarmos em conta as baixas perspectivas que elas têm**.

O pronunciamento foi feito quando da publicação, em 2019, de um dos poucos estudos sobre o casamento infantil no Brasil, seu perfil e suas consequências. O relatório chama-se "Tirando o véu: estudo sobre casamento infantil no Brasil".

A organização realizou estudo amostral brasileiro na Bahia — nos municípios de Salvador, Camaçari e Mata de São João — e no Maranhão — no município de Codó. Apresenta um capítulo sobre o sistema de crenças

(5) Disponível em: https://plan.org.br/noticias/tirando-o-veu-estudo-sobre-casamento-infantil-no-brasil-2/. Acesso em: 26 ago. 2025.

reforçadoras dos casamentos e uniões forçadas e precoces de meninas adolescentes, e ressalta que as desigualdades estruturais são o epicentro do fenômeno em todo o mundo. Na análise da "escolha" de se casar ou se unir é fundamental levar em consideração "as baixas perspectivas existentes para as meninas, o trabalho doméstico e o controle a que são submetidas em seus lares de origem e o compromisso limitado com sua educação por parte de suas famílias" (Plan International Brasil, 2019).

A maior parte das vítimas de casamento infantil no país são *meninas negras e pobres*. Além disso, *frequentemente as meninas são as únicas cuidadoras dos filhos e as principais responsáveis pelo trabalho doméstico*, e os maridos são em média nove anos mais velhos do que elas (Plan International Brasil, 2019). O sistema colonial, baseado no patriarcado, no racismo e na desigualdade, é determinante para a permanência dessa forma de exploração.

Outro estudo sobre o perfil do casamento infantil foi produzido pela Ong Promundo, "Ela vai no meu barco", o primeiro sobre o tema no Brasil. Realizou-se uma análise do perfil de tais casamentos nos dois estados brasileiros com maior número de incidência de casos, Maranhão e Pará. O estudo chama a atenção para o fato de que o casamento acaba "muitas vezes sendo percebido pelas próprias meninas ou familiares como configurações estáveis de proteção, frente a contextos de insegurança, econômica e oportunidades" (Taylor et al., 2015). Porém, como mencionado, o casamento infantil é, na verdade, fator de *desproteção*.

A casa não é um lugar seguro para mulheres e crianças. Assim começam textos em redes sociais[6], matérias jornalísticas[7], e é frase registrada na publicação "**Visível e Invisível**: a Vitimização de Mulheres no Brasil" (FBSP, 2025).

---

(6) Disponível em: https://www.facebook.com/MarcioNakashimaOficial/posts/a-casa-n%C3%A3o-%C3%A9-o-lugar-de-seguran%C3%A7a-para-as-mulheres-n%C3%A3o-%C3%A9-o-porto-seguro-mas-sim-/1136049037884621/?locale=pt_BR e https://www.instagram.com/reel/DMgWcieSIT2/?igsh=MTJ1ejVvNHg0NTV2OA==.

(7) Disponível em: https://www.uol.com.br/esporte/colunas/milly-lacombe/2023/07/20/ser-mulher-e-compreender-que-o-lugar-menos-seguro-do-mundo-e-a-nossa-casa.htm#expired-22f79448-4af6-4511-b0b6-023e00d985b5; https://al.rr.leg.br/2021/12/10/luta-por-elas-a-casa-nao-e-um-lugar-seguro-para-mulheres-brasileiras-diz-advogada-criminalista-em-live-de-encerramento-dos-16-dias-de-ativismo/; https://rr.pt/noticia/pais/2025/02/21/a-casa-nao-e-um-lugar-seguro-cerca-de-66-criancas-e-jovens-sofrem-de-violencia-domestica-por-semana/414556/; http://nosmulheresdaperiferia.com.br/6-casos-que-comprovam-que-nao-ha-lugar-seguro-para-ser-mulher/; e https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/maridos-e-ex-maridos-sao-responsaveis-por-90-dos-feminicidios-no-brasil/

A casa, realmente, não é garantia de segurança para crianças[8].

Matéria do governo federal noticia que "81% dos casos de violência contra crianças e adolescentes ocorrem dentro de casa"[9], segundo dados do Disque 100, um dos canais da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos.

O supramencionado relatório "**Visível e Invisível**: A Vitimização de Mulheres no Brasil" destaca as graves sequelas deixadas em crianças que testemunharam violência contra seus familiares dentro de suas casas, principalmente contra suas mães, como nos casos de feminicídio, tentativas de feminicídio, violência física e psicológica.

No "Panorama da violência letal e sexual contra crianças e adolescentes no Brasil" (Unicef & FSBP, 2021), registra-se que:

> (...) crianças morrem, com frequência, em decorrência de crimes com características de violência doméstica. (...) A maioria dos casos de violência sexual ocorre na residência da vítima e, para os casos em que há informações sobre a autoria dos crimes, 86% dos autores eram conhecidos das vítimas.

A casa, tampouco, é um lugar seguro para mulheres.

Os dados do último Anuário Brasileiro de Segurança Pública de 2025 (FBSP, 2025) mostram que: em 2024, com 1.492 vítimas, o Brasil atingiu o maior número de feminicídios desde o início da tipificação do crime, em 2015; ocorrem ao menos quatro feminicídios *por dia* no país. Entre os anos de 2023 e 2024, o percentual de feminicídios aumentou em 0,7%, o de tentativas de feminicídio aumentou 19% (3.870 vítimas), e o do crime de violência psicológica aumentou 6,3% (51.866 vítimas).

A maioria das vítimas de feminicídio foram mulheres negras (63,6%), 64,3% dos crimes ocorreram dentro da residência da vítima, e a arma branca foi o principal instrumento utilizado (48,4%). *60,7% dos autores dos crimes eram companheiros e 19,1% ex-companheiros. Juntos somam quase 80%*

(8) Crianças aqui tidas como crianças e adolescentes, segundo o critério do ECA. Adotou-se nesse texto o critério da ONU para tratar da infância: pessoa com até de 18 anos de idade, conforme a Convenção sobre os Direitos da Criança.

(9) Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/julho/81-dos-casos-de-violencia-contra-criancas-e-adolescentes-ocorrem-dentro-de-casa. Acesso em: 22 ago. 2025.

dos casos. Em 97% dos feminicídios com autoria identificada, o agressor era do sexo masculino. Houve aumento de 30,7% nos *feminicídios de adolescentes* (12 a 17 anos).

Registrou-se, em 2024, o maior número de estupros e estupros de vulnerável da história, e, deles, *65,7% ocorreram dentro de casa. 20,3% foram praticados por parceiros ou ex-parceiros íntimos.*

Assim, *o casamento não é um lugar seguro para meninas.*

A origem de tanta violência é mais uma das fundações do colonialismo. Baseado na objetificação de pessoas, sua gênese é, em si, violenta, exploratória e racista. O tratamento para as pessoas não é coerente com a sua humanidade e suas necessidades. É diferente, e muitas vezes não humano, de acordo com sexo, gênero, cor, etnia, raça, idade. Esses são conceitos que fazem sentido numa estrutura de exploração: corpos generificados, racializados, classificados exclusivamente de acordo com a sua utilidade em prol do propósito maior de proveito. A partir da classificação dada, diferentes são as abordagens conferidas a cada corpo. E os direitos.

A construção das socializações e das emocionalidades, como todas as outras estruturas, se faz para viabilizar o sistema colonial. Em tudo pode-se extrair esse espírito. Tudo: na formulação dos direitos, dos deveres, das vidas, das mortes. Na aparência que é aceita e na que não é, na divisão social do trabalho, na (des)valorização de tudo que é produzido. Na construção do que é afeto e do que é amor. Como ressalta Krenak, "estamos mergulhados na colonialidade"[(10)].

As emocionalidades são construídas, não são dadas (Zanello, 2018). E, no processo de subjetivação, a cultura tem papel determinante. Destaca a psicóloga e professora Valeska Zanello (2018, p. 30 e 32):

> **É necessário, portanto,** descrever, conhecer as estruturas de significação. (...)
>
> **É necessário** pensar nos processos por meio dos quais a cultura participa e configura certos traços, performances e afetos, socialmente valorizados, inibindo outros que, quando expressos, causam conflitos sociais para o sujeito.

(10) Entrevista de Ailton Krenak para a UnBTV publicada em 16 jul 2019, "Desafios para a decolonialidade". Disponível em: https://youtu.be/qFZki_sr6ws?si=4SHK5JbVApcMiZLG. Acesso em: 26 ago. 2025.

> Trata-se de uma pedagogia dos afetos ou colonização afetiva, pois os contextos culturais provêm também as pessoas com *scripts* sobre como devem sentir e expressar emoções.

"O amor é específico para cada gênero, classe social, idade e povo" (Zanello, 2018, p. 62). O amor é datado e localizado, marcado na história e no território: seu conteúdo varia nas diferentes épocas históricas. Na sociedade brasileira atual, as categorias *homem* e *mulher* seguem o roteiro do regime patriarcal. E, nesse trajeto, a subjetividade feminina é marcada pelo ideário do amor romântico e do amor maternal, pela aptidão *inata, biológica* para cuidar do outro, pelo trabalho desempenhado sem qualquer reconhecimento, somente por sentir afeto. Diz a canção: "*Ele é o homem, ele é quem quer... Eu sou apenas uma mulher",* música escrita em 1972 por Caetano Veloso, interpretada por Maria Bethânia e pelo próprio Caetano.

As mulheres nasceram para cuidar... Sonham com o dia do seu casamento e como será o seu marido, seu príncipe, que será o seu salva-dor, como aponta a psicóloga Marília Veiga, que pesquisou os casamentos infantis e as "escolhas" das meninas nubentes (Veiga, 2019). Também sonham com o dia em que terão filhos, e deles cuidarão para sempre, o que será capaz de, enfim, completar sua identidade e sua realização pessoal.

O ideário de amor conjugal, o mito do amor romântico, é na verdade uma construção para controlar corpos e vidas, aprisionando mulheres num lugar de subalternidade (Backes, Souza & Santos, 2021; Zanello, 2018). É uma ferramenta poderosa para a perpetuação da violência e discriminação de gênero. "O amor, ser escolhida por um homem, é identitário para elas" (Zanello, 2018, p. 84).

A prática, porém, contraria o mito. O índice de violência praticado no bojo das relações "amorosas" não deixa outra conclusão possível. Desfaz o romantismo das expectativas.

Em uma leitura voltada à descolonização dos afetos e da parentalidade, aprofundando-se a análise da instituição *família*, Nunez (2023, p. 105 e 106):

> (...) a família segue definida pela hierarquia do amor romântico e do sexo. É ela que fabrica, violentamente, mais e mais o "homem de verdade", e a "mulher de verdade", que continuam acreditando que casamento é ordem e progresso,

> que heterossexualidade é o normal e as demais sexualidades uma perversão, e assim por diante. Solteiro, casado, divorciado só fazem sentido na ótica da centralização afetivo-sexual dessa formação familiar.
>
> Algumas pessoas podem dizer que família de verdade não significa isso, que ela é de fato relativa a apoio, amparo, solidariedade, mas se observarmos desde a sua própria etimologia, a palavra *família* deriva de *famulus*, que significa servos/escravos domésticos de um senhor. As raízes dessa família que nos chega sempre estiveram fincadas na violência e na hierarquia.
>
> (...) Se compreendermos que não apenas a prática, mas também a própria ideologia que fundamenta essas lógicas é violenta, seremos capazes de abrir espaço para sonhar outros sonhos e reflorestar nisso imaginário.

Família e *casamento* são conceitos que têm definição na própria lei (artigo 226 da Constituição, artigo 1.511 do Código Civil). A família no Brasil é fundada no casamento.

Embora casamento e liberdade sexual não se confundam, e a lei brasileira não disponha expressamente sobre as relações sexuais, ou seja, o contrato sexual no âmbito do contrato de casamento, é fato que ele existe (Pateman, 2024). Zanello registra, inclusive com base em sua experiência no atendimento clínico (2018, p. 120):

> O silêncio também é mantido sobre outro aspecto importante dentro da economia amorosa presente nesse dispositivo [amoroso]: a disponibilidade afetiva e sexual que a mulher deve ter. Esse tema é um tabu, mas ponto recorrente quando se cria cumplicidade e abertura de segredos na clínica: o sexo sem vontade no casamento (feito sem o desejo da parceira) é algo bastante comum na vida das mulheres, seja porque se trata de que agora estão casadas – e devem cumprir o débito conjugal -, seja como moeda de troca para obter benefícios na relação. Lagarde (2011) denominou esse segundo aspecto de "prostituição matrimonial". Já Carole Pateman (1993) compreende que, no que tange ao primeiro aspecto, que faz parte do próprio contrato social de dominação dos homens sobre as mulheres: o casamento, tal como se configurou, legitima o direito

> masculino de acesso sexual regular a elas. Marcas históricas do "débito conjugal" remanescem na vida amorosa e sexual cotidiana em nosso país, até os dias atuais.

O casamento no Brasil e sua sociedade patriarcal carrega, assim, a carga do débito conjugal das mulheres perante os homens. Acaba implicando numa ideia de consentimento para toda e qualquer relação sexual ocorrida sob o manto do matrimônio.

Como alerta Carole Pateman em "O contrato sexual" (Pateman, 2024), a teoria do contrato social ignora o aspecto sexual. Ignora que o casamento é um contrato que estabelece relações desiguais, onde a mulher é assimilada como subordinada, cuja função primária é a de servir ao homem, tanto em termos sexuais quanto em trabalho doméstico, algo semelhante a uma "prostituição legal".

Esse é o panorama encontrado pelas meninas com o casamento. Além do enorme risco de abandono escolar, com a assunção, integral ou parcialmente, da gestão dos afazeres domésticos, suas chances de inserção no mercado de trabalho são reduzidas consideravelmente.

Segundo o censo da PNAD Contínua de 2022 (IBGE, 2022), a população brasileira com 14 anos ou mais de idade dedicava, em média, 17 horas semanais aos afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas, sendo 21,3 horas semanais para as mulheres e 11,7 horas para os homens. As mulheres dedicam em média 9,6 horas por semana a mais do que os homens aos afazeres domésticos ou ao cuidado de pessoas. 92,1%% das mulheres com 14 anos ou mais realizaram afazeres domésticos e/ou cuidado de pessoas em 2022. As mulheres que se declararam pretas tinham a maior taxa de realização de afazeres domésticos, 92,7% (IBGE, 2022).

Vê-se, então, que, quando uma menina se casa, com o casamento vem um combo de trabalho: sexual, de cuidado e de reproduzir, propriamente. É o que se chama trabalho reprodutivo. Quando não o fazem é porque "terceirizam" a atividade: contratam mulheres que o façam, quando lhes é possível financeiramente. Mas a responsabilidade de delegar também é delas.

Apesar da carga intensa do trabalho reprodutivo, ele não é contabilizado, não recebe a proteção jurídica do direito do trabalho, como a limitação de jornada ou o controle de equipamentos de proteção necessários, tampouco

enseja a possibilidade de demanda junto ao Poder Judiciário. Ao menos enquanto esse tipo de trabalho não estiver em pauta.

3. Reafirmando o direito do trabalho: atividades laborais invisibilizadas em pauta

A força de trabalho é um dos mais caros bem jurídicos no Brasil, como se percebe da Constituição de 1988, a começar do seu artigo 7º. O mesmo caráter de bem com tutela prioritária se percebe do sistema internacional de proteção aos direitos humanos.

Nesse sentido toda a normativa da Organização Internacional do Trabalho, que inaugurou o sistema das Nações Unidas, em 1919, e da qual o Brasil é membro desde a sua fundação. O Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, do qual o Brasil é signatário desde 1992, estabelece que *toda pessoa* "tem o direito de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis", que "em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens", e garante *a todas as pessoas* o descanso, o lazer e a limitação razoável das horas de trabalho (art. 7º).

No sistema interamericano de direitos humanos (SIDH), verifica-se no Protocolo de São Salvador ser *direito de toda pessoa* a limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais, repouso e tempo livre.

Se antes a proteção e a pretensão jurídica, com a possibilidade inclusive de demandar o Poder Judiciário Trabalhista, alcançava apenas as relações de emprego, após o ano de 2004 há importante mudança de paradigma na Justiça do Trabalho, e, com efeito, nos demais órgão do sistema de fiscalização e de justiça trabalhistas, como o Ministério Público do Trabalho. O artigo 114 da Constituição de 1988 foi alterado pela Emenda Constitucional n. 45, para que, doravante, o órgão tivesse competência para processar e julgar "as ações oriundas da relação de trabalho" (inciso I) e "outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei (inciso IX).

Mas o que é *relação de trabalho*? O que é *trabalho*?

Pode-se conceituar *trabalho* como a atividade humana deliberada voltada à produção de bens ou mercadorias com valor de uso, ou a prestação de serviços, seja em benefício próprio ou de terceiros, com ou sem

remuneração. Ele pode assumir formas manuais, intelectuais, criativas ou afetivas, e está no centro da organização econômica e social das sociedades.

O dicionário Michaelis traz 23 significados para a palavra *trabalho*:

trabalho

tra·ba·lho

sm

1. Conjunto de atividades produtivas ou intelectuais exercidas pelo homem para gerar uma utilidade e alcançar determinado fim: Ele sempre se dedicou ao trabalho acadêmico.

2. Atividade profissional, regular, remunerada ou assalariada, objeto de um contrato trabalhista: Conseguiu seu primeiro trabalho quando tinha 18 anos.

3. O exercício dessa atividade: O trabalho de um professor é muito mal remunerado.

4. Local onde se exerce essa atividade: Saiu para o trabalho muito cedo.

5. Qualquer obra (manual, artística, intelectual) realizada; empreendimento, realização: Seu trabalho à frente do coral é fantástico.

6. A feitura ou execução de uma obra; lavor: O trabalho que ele executa na pedra-sabão é belíssimo.

7. Ação ou maneira de executar uma tarefa, de utilizar um instrumento: Seu trabalho com nanquim é perfeito.

8. Tarefa a ser cumprida; serviço: "A Bruxa, indiferente, não interrompera sequer o seu trabalho; ao passo que a das Dores, de mãos nas cadeiras [...], um cigarro no canto da boca, encarava desdenhosa a sanha daquele marido [...]" (AA1).

9. Esmero ou cuidado empregado na feitura de uma obra ou de um serviço: Teve muito trabalho para entregar a reforma da casa com um alto padrão de qualidade.

10. Qualquer tarefa que é ou se tornou uma obrigação ou responsabilidade de alguém; dever, encargo: Meu trabalho passou a ser a coordenação das tarefas dos monitores que participariam do congresso.

11. Tarefa escolar com prazo de entrega predeterminado, feita individualmente ou um grupo, geralmente fora do estabelecimento de ensino, envolvendo

pesquisa e maior reflexão: Ainda não consegui terminar o trabalho de história.

12. Conjunto de exercícios objetivando desenvolvimento e aprimoramento físico, artístico, intelectual etc.: O preparador físico já definiu o trabalho que fará com os jogadores.

13. Esforço incomum; faina, lida, luta: "Achava que estava ficando velho, só lhe nasciam filhas com todas as mulheres, a vida se tornava cada vez mais difícil e então queria passar uns dias descansando, sem o trabalho pesado da caça" (JU).

14. Ação exercida por elemento natural de forma progressiva e contínua e o efeito dessa ação sobre o meio.

15. Resultado útil da ação e do funcionamento de um aparelho, de um maquinismo etc.: O trabalho do trator é indispensável para a movimentação de terra e cascalhos na construção de estradas.

16. Biol Conjunto de fenômenos que ocorrem em determinada matéria, produzindo alteração de sua natureza e forma.

17. Movimento produzido nos materiais industriais.

18. Econ, Polít Atividade humana caracterizada como fator principal da produção de bens ou serviços.

19. Filos No marxismo, atividade de transformação do trabalhador que, além de tirar da natureza os bens necessários para sua subsistência, usa sua força produtiva para criar uma nova ordem social, política e econômica com a emancipação do proletariado e a socialização dos meios de produção.

20. Fís Grandeza escalar obtida do produto dos vetores força e deslocamento do seu ponto de aplicação, cuja unidade de medida no SI é o joule; é uma forma de transferir energia.

21. Rel Em cultos afro-brasileiros, principalmente na umbanda e na quimbanda, rituais realizados para alcançar objetivos de proteção e auxílio ou de malefícios e prejuízo a alguém: Pediu a sua mãe de santo que fizesse um trabalho para ele conseguir um emprego.

22. pej Execução de um delito: O trabalho do intermediário do bicheiro era negociar o valor da aprovação das licitações superfaturadas.

23. coloq Qualquer roubo ou assalto: Aqui estão as joias, chefe. O trabalho foi executado com sucesso.

Os itens 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 12, 13, 18 e 19 foram grifados para demonstrar a conexão entre as definições. *Trabalho é a força empregada para transformar um elemento, seja ele qual for, e o resultado dessa ação*. Assim, corpos, inanimados ou animados, individuais ou coletivos, materiais ou imateriais, podem receber essa ação e, após, estarão com alguma diferença do estado anterior à ação. É a ação transformadora para construção de si e do mundo.

Moreira, Araújo & Moreira registram:

> Apesar de possuírem inegável diversidade epistemológica, metodológica e teórica, as clínicas do trabalho trazem, na óptica dos fenômenos em que se articulam trabalho e subjetividade, alguns pontos em comum, tais como não restringir o trabalho à sua dimensão econômica, ou seja, o emprego (Bendassolli & Soboll, 2011). Aqui caberia uma referência a Marx (2013), para quem o trabalho é toda atividade humana que nos distingue e nos afasta do puro fazer instintivo animal. Essa perspectiva remete a um confronto transformador do sujeito com a natureza, com os outros e consigo mesmo. Nesse sentido, o trabalho remete à gênese e à evolução paulatina da cultura, da própria história humana, por meio de impensáveis e infinitas possibilidades criadoras, nos planos individual e coletivo que, ao longo dos séculos, moldam as sociedades, com suas contradições, ou seja, seus avanços e retrocessos.
>
> (...)
>
> O trabalho é, então, apreendido "como atividade sustentada por um projeto de transformação do real e de construção de significados pessoais e sociais" (Bendassolli & Soboll, 2011, p. 63), podendo ser também objeto central de análise e intervenção (Lima, 2011). Isso implica, em outras palavras, uma relação íntima entre subjetividade e atividade.

Trabalho, porém, não gera valor. O valor do trabalho é atribuído pelo pacto social (Marx, 2024). Varia conforme o momento histórico e o respectivo contexto político e social. Jorge Luiz Souto Maior, assertivamente, reforça (Souto Maior, 2011, p. 29): "O trabalho, como fato social, é um só, mas a sua importância e o seu significado, que influenciam no aspecto da sua valorização, vão depender daquilo que se passa no mundo das ideias".

Os sistemas colonial, patriarcal e racista definem qual o valor que terão os trabalhos, a depender de quem os desempenhe, e não o valor de uso do produto do trabalho. O patriarcado, e sua divisão sexual do trabalho, é uma das bases do capitalismo porque o trabalho reprodutivo (sexual e de cuidado) sustenta a reprodução e a manutenção dos corpos dos trabalhadores, máquina propulsora do capital (Federici, 2021, p. 28 e 29):

> (...) Não enxergar o trabalho das mulheres em casa porque ele não é assalariado significa ignorar que o capital estadunidense[11] foi acumulado com base no trabalho escravo, bem como no assalariado, e, até a presente data, se desenvolve com base no trabalho não assalariado de milhões de mulheres e homens nos campos, nas cozinhas e nas prisões dos Estados Unidos e de todo o mundo.
>
> **O trabalho oculto**
>
> (...)
>
> Assim que erguemos a cabeça das meias que cerzimos e das refeições que preparamos e olhamos para a totalidade de nossa jornada de trabalho, vemos que, embora ela não resulte em salário, nosso esforço gera o produto mais precioso do mercado capitalista: a força de trabalho. O trabalho doméstico, na verdade, é muito mais que a limpeza da casa. É servir à mão de obra assalariada em termos físicos, emocionais, sexuais, prepar**á-la dia após dia por** um salário. É cuidar de nossas crianças — futura mão de obra —, ajudá-las desde o nascimento e ao longo de seus anos escolares e garantir que elas também atuem da maneira que o capitalismo espera delas. Isso significa que por trás de cada fábrica, cada escola, cada escritório ou mina existe o trabalho oculto de milhões de mulheres, que consomem sua vida reproduzindo a vida de quem atua nessas fábricas, escolas, escritórios e minas.
>
> A disponibilidade de mão de obra bem disciplinada é condição essencial para a produção em todos os estágios do desenvolvimento capitalista. É por isso que, até hoje, tanto nos países "desenvolvidos" como nos "subdesenvolvidos", o trabalho doméstico e a família são os pilares da produção capitalista.

(11) Assim como o brasileiro.

O trabalho de reprodução **é** *trabalho*. E é **tão essencial que é** o que mantém viva a humanidade.

Porém, como mencionado, trabalho não gera valor, o que é feito pelo pacto social. Para fins de PNAD Contínua[12], por exemplo, serviços sexuais, domésticos, de cuidado, fora de um contrato de trabalho, não são considerados ocupação.

O não reconhecimento do trabalho reprodutivo e de cuidado tem sérias repercussões no sistema socioeconômico.

Estima-se um prejuízo de bilhões de reais por ano à economia mundial, e de milhões de reais por ano à economia brasileira, pelo não reconhecimento do trabalho de cuidado. "Mulheres teriam contribuído com US$ 10,9 trilhões para a economia global em 2020 se recebessem um salário-mínimo pelas tarefas domésticas que realizam. Esse número é mais do que o dobro da indústria global de tecnologia naquele mesmo ano (US$ 5,2 trilhões)"[13]. A matéria da Forbes se baseia nos dados da Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Investimentos globais em cuidados poderiam criar quase 300 milhões de empregos até 2035, gerando aumento das receitas fiscais (ONU Mulheres, 2025).

As professoras Hildete Pereira de Melo e Lucilene Morandi analisam o impacto do trabalho "feito por amor ou destino" no Produto Interno Bruto per capita do Brasil. Analisando dados de 2001 a 2010, elas expõem que o PIB brasileiro aumentaria ao menos 11% em cada um desses anos caso fosse contabilizado o trabalho gratuito que as pessoas fazem cuidando do lar e de outras pessoas. A valoração foi baseada no rendimento médio das empregadas domésticas, *à época o mais baixo do mercado* (Melo & Morandi, 2021). Se computadas as remunerações das donas de casa como outras tarefas, a exemplo de cozinheira, passadeira, lavadora de roupas, ou mesmo administradora, chef de cozinha, contadora, auxiliar de escritório, entre outras possibilidades, o prejuízo ao PIB é ainda maior.

---

(12) O sistema de pesquisas domiciliares do IBGE, implantado no Brasil com a criação da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios — PNAD, no segundo trimestre de 1967, tem como finalidade a produção de informações básicas para o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País.

(13) Disponível em: https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/11/economia-do-cuidado-mulheres-sao-responsaveis-por-mais-de-75-do-trabalho-nao-remunerado/. Acesso em: 23 ago. 2025.

Sobre o trabalho de cuidado ser *trabalho* e sobre o impacto socioeconômico em seu não reconhecimento, registra o sistema das Nações Unidas (ONU Mulheres, 2025):

> Vivenciado diariamente em diferentes momentos da vida, o cuidado é uma necessidade de todas as pessoas. Traduzido em palavras, o cuidado é a base para todas as formas de vida e fundamental para o bem-estar das pessoas e do planeta. Sem o cuidado, economias e comunidades ficariam paralisadas, pois ele é a atividade que sustenta todas as outras.
>
> (...)
>
> **Cuidar é um trabalho –** Qualquer atividade que envolva o cuidado diário com pessoas, seja ele físico, emocional, psicológico ou de desenvolvimento, além das atividades indiretas que garantam as condições de vida, como tarefas domésticas, são consideradas trabalho de cuidado. Esse trabalho pode ser remunerado ou não remunerado, realizado dentro ou fora dos domicílios.
>
> Não considerar a importância do cuidado para a sustentabilidade, de vidas ou da economia, faz com que esse trabalho seja invisível quando não é remunerado e seja precarizado quando é remunerado. Nessa perspectiva, toda a sociedade sente os reflexos, mas a vida das mulheres é mais impactada, visto que são principais responsáveis por esse trabalho tanto dentro de suas casas como quando realizado profissionalmente.
>
> (...)
>
> A naturalização do trabalho de cuidado como uma atribuição das mulheres segue sendo perpetuada, mantendo barreiras para mulheres acessarem a educação, empregos decentes e oportunidades de participação política e contribuindo para a pobreza e a desigualdade de gênero.
>
> (...)
>
> De acordo com a OIT, investimentos globais em cuidados poderiam criar quase 300 milhões de empregos até 2035, o que geraria também um aumento das receitas fiscais, compensando o custo desse investimento.

"O que eles chamam de amor, nós chamamos de trabalho não pago" (Federici, 2019). A invisibilidade e o não reconhecimento encontram explicação na estrutura da família ocidental, na propriedade privada e no papel da mulher perante a divisão entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. O trabalho produtivo é exercido, pelos homens, diretamente no mercado de

trabalho capitalista, e o trabalho reprodutivo se refere a todo o trabalho de reprodução social (trabalho reprodutivo de crianças, sexual e de cuidados), e, realizado *naturalmente* pelas mulheres, não enseja remuneração. Essa estrutura mantém a propriedade privada e o sistema capitalista (Engels, 2014; Federici, 2019; Federici, 2021).

Em Recomendação pela igualdade de gênero expedida ao Brasil, a ONU listou, entre outras, as seguintes necessidades — grifos nossos (ONU, 2018):

> **4.1. Empoderamento econômico**
>
> (...)
>
> Oportunidades iguais para as mulheres no mundo do trabalho dependem substancialmente da promoção do equilíbrio entre trabalho, família e vida pessoal de forma equitativa. **É preciso avançar quanto ao combate às desigualdades com base no gênero que permanecem pouco questionadas, como a responsabilidade pelas tarefas domésticas e o cuidado de pessoas dependentes, que são socialmente naturalizadas como femininas.** Reconhecer que essas responsabilidades não são naturais das mulheres e que possuem caráter de ordem pública é fundamental e deve implicar no fortalecimento de um Estado social que garanta mobilidade urbana adequada e serviços de atenção à família e à infância, de forma a permitir para mulheres e homens o uso do tempo igualitário.
>
> Outro aspecto importante é **o reconhecimento e valorização do trabalho não remunerado realizado fundamentalmente pelas mulheres e que garante o funcionamento da cadeia reprodutiva no âmbito doméstico, que por sua vez sustenta e provê as bases para o funcionamento da economia produtiva no âmbito público**. **É fundamental contabilizar e reconhecer o valor econômico desse trabalho e recompensar as mulheres por sua contribuição social.**

E as mulheres têm reclamado dessas condições. Vejam-se as imagens a seguir, extraídas de publicações no Instagram e em *sites* diversos, de acesso aberto em busca livre na internet:



Profissão: dona de casa

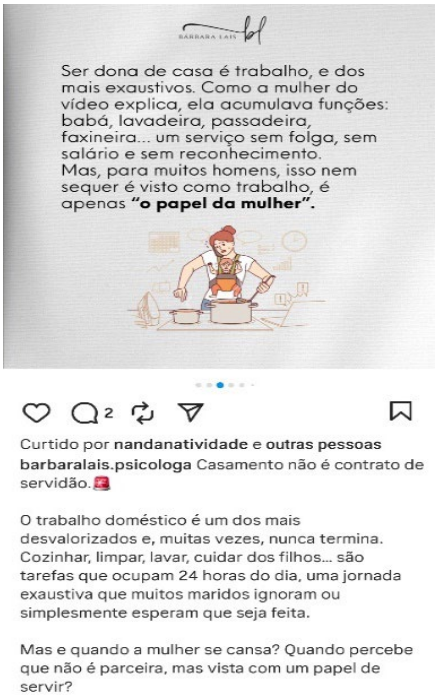
De acordo com o dicionário Houaiss, dona de casa é a mulher que administra a casa, cuidando cotidianamente dos afazeres domésticos. Uma definição bastante simplória, perto da imensa gama de atividades



Sem remuneração e com quase nenhum reconhecimento, o trabalho de dona de casa dura 24 horas por dia, 365 dias por ano e sem direito a férias. A carga é definida pelo tamanho da família e pela consciência de cada um em ajudar – ou não – nas atividades mais básicas como lavar a própria louça e arrumar a cama ao se levantar.









Da mesma forma que toda a proteção à infância perde força e efeito quando do casamento, assim também acontece com a proteção ao trabalho. Não há regulamentação do trabalho das donas de casa. O exercício das atividades de cuidado e sexual, no contexto das relações empregatícias ou de trabalho fora do contexto familiar, goza de proteção do ordenamento jurídico (embora ainda parca proteção, visto que desempenhado sobremaneira por mulheres – Federici, 2021). Porém, uma vez que o desempenho das mesmas atividades acontece sob o manto de relações supostamente afetivas, cobertas pelo casamento e pelo direito de família, as atividades perdem qualquer regulação. E limite.

4. Casamento infantil: Uma forma de trabalho infantil, em suas piores formas

Registrou-se nos tópicos anteriores que o casamento agrega carga de trabalho, maiores responsabilidades e consideráveis riscos à saúde e, infelizmente, a formas brutais de violência. O trabalho agregado é pesado, física e mentalmente desgastante, prejudicial à saúde e ao desenvolvimento de uma criança. Um trabalho impróprio para a infância.

Casamento não é brincadeira: com ele, uma série de responsabilidades chegam na vida de uma pessoa, e, para as mulheres, atribui-se a função de *gestora do lar,* ou dona de casa: além da maior parte ou a totalidade das atribuições domésticas e de cuidado com quem na casa vive, há também o trabalho, físico e mental, de gestão. Em sistemas patriarcais, a força de trabalho feminina é explorada sob formas e em condições invisibilizadas, e de forma não remunerada, ou sequer reconhecida socialmente. E, diversas vezes, com incremento de violência.

O ordenamento jurídico brasileiro garante às crianças e aos adolescentes o *direito fundamental ao não trabalho* (Pereira, 2020).

A OIT[14] dispõe que o termo "trabalho infantil" é definido como qualquer forma de trabalho que priva as crianças de sua infância, seu potencial e sua dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. Ele se refere ao trabalho que:

> I – É mental, física, social ou moralmente perigoso e prejudicial para as crianças;
>
> II – Interfere na sua escolarização;
>
> III – Priva as crianças da oportunidade de frequentarem a escola;
>
> IV – Obriga as crianças a abandonar a escola prematuramente; ou
>
> V – Exige que se combine frequência escolar com trabalho excessivamente longo e pesado.

A OIT também destaca os efeitos do trabalho infantil: tem impactos físicos, psicológicos e educacionais; os principais fatores de adoecimento das crianças e adolescentes trabalhadores são os abusos físicos, sexuais e emocionais; pode resultar em baixo rendimento escolar; distorção idade-série; abandono da escola; não conclusão da Educação Básica. O trabalho precoce retira da criança e do adolescente direitos básicos, além de repercutir de forma danosa no seu desenvolvimento físico, mental, emocional e psíquico (Santos, 2006, p. 108).

(14) Disponível em: https://www.ilo.org/topics/child-labour/what-child-labour. Acesso em: 27 ago. 2025.

Grande parte dos estudos sobre o trabalho infantil reporta que a maior parte das vítimas são meninos. Porém, quando consideradas as responsabilidades e afazeres domésticos, a estatística muda, e esse tipo de trabalho é desempenhado em sua maioria por meninas (OIT & Unicef, 2021)[15] — grifos nossos:

> O envolvimento no trabalho infantil é superior dentre os meninos que entre as meninas, em todas as idades. Entre os meninos, 11,2% estão em trabalho infantil, em comparação a 7,8% das meninas. Em números absolutos, meninos superam meninas em trabalho infantil em 34 milhões. **Quando a definição de trabalho infantil expande para incluir afazeres domésticos de 21 ou mais horas por semana, a disparidade de gênero na prevalência entre meninos e meninas de 5 a 14 anos de idade é reduzida para quase metade.**

A proteção à infância tem razão de ser pela estrutura do corpo do ser humano. Explica com detalhes a cartilha "Saiba tudo sobre o trabalho infantil", do Ministério do Trabalho e Emprego (2009), elencando razões pelas quais a criança não deve trabalhar:

> Crianças ainda não têm seus ossos e músculos completamente desenvolvidos. Correm maior risco de sofrer deformações dos ossos, cansaço muscular e prejuízos ao crescimento e ao desenvolvimento, dependendo do ambiente e condições de trabalho a que forem submetidas.
>
> A ventilação pulmonar (entrada e saída de ar dos pulmões) é reduzida; por isso, crianças têm maior freqüência respiratória, o que provoca maior absorção de substâncias tóxicas e maior desgaste do que nos adultos, podendo, inclusive, levar à morte.
>
> Crianças têm maior frequência cardíaca que os adultos para o mesmo esforço (o coração bate mais rápido para bombear o sangue para o corpo) e, por isso, ficam mais cansadas do que eles, ainda que exercendo a mesma atividade.

(15) Livre tradução do original:
Involvement in child labour is higher for boys than girls at all ages. Among all boys, 11.2 per cent are in child labour compared to 7.8 per cent of all girls. In absolute numbers, boys in child labour outnumber girls by 34 million. **When the definition of child labour expands to include household chores for 21 hours or more each week, the gender gap in prevalence among boys and girls aged 5 to 14 is reduced by almost half**. Grifos nossos.

> A exposição das crianças às pressões do mundo do trabalho pode provocar diversos sintomas, como por exemplo, dores de cabeça, insônias, tonteiras, irritabilidade, dificuldade de concentração e memorização, taquicardia e, consequentemente, baixo rendimento escolar. Isso ocorre mais facilmente nas crianças porque o seu sistema nervoso não está totalmente desenvolvido. Além disso, essas pressões podem causar diversos problemas psicológicos, tais como medo, tristeza e insegurança.
>
> Crianças têm fígado, baço, rins, estômago e intestinos em desenvolvimento, o que provoca maior contaminação pela absorção de substâncias tóxicas.
>
> O corpo das crianças produz mais calor que o dos adultos quando submetidos a trabalhos pesados, o que pode causar, dentre outras coisas, desidratação e maior cansaço.
>
> Crianças têm a pele menos desenvolvida, sendo mais vulneráveis que os adultos aos efeitos dos agentes físicos, mecânicos, químicos e biológicos.
>
> Crianças possuem visão periférica menor que a do adulto, tendo menos percepção do que acontece ao seu redor. Além disso, os instrumentos de trabalho e os equipamentos de proteção não foram feitos para o tamanho de uma criança. Por tudo isso, ficam mais sujeitos a sofrer acidentes de trabalho.
>
> Crianças têm maior sensibilidade aos ruídos que os adultos, o que pode provocar perdas auditivas mais intensas e rápidas.

O Brasil tem, especialmente desde a inauguração da doutrina da proteção integral com a Constituição de 1988 e da adoção da Convenção dos Direitos da Criança e do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em 1990, um farto aparato legal de proteção à infância. Porém, tem também um histórico profundo de regime patriarcal, racista e colonial que legitima a exploração de mulheres, especialmente negras e indígenas, das mais diversas formas.

Dentro do regime de proteção ao trabalho infantil, há a disciplina das suas piores formas, as quais não podem, em hipótese alguma, ser toleradas. Dispõe o artigo 32 da Convenção sobre os Direitos da Criança:

> Art. 32.
>
> I. 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 sua saúde e para o seu desenvolvimento físico, mental, espiritual, moral ou social.

O ECA também dispõe sobre o regime de trabalho (grifamos):

> Art. 67. Ao adolescente empregado, aprendiz, **em regime familiar de trabalho**, aluno de escola técnica, assistido em entidade governamental ou não-governamental, é vedado trabalho:
>
> I – **noturno**, realizado entre as vinte e duas horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte;
>
> II – **perigoso, insalubre ou penoso**;
>
> III – realizado em locais prejudiciais à sua formação e ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social;
>
> IV – realizado em horários e locais que **não permitam a frequência à escola**.

A Convenção n. 138 da OIT, que trata da idade mínima para admissão no emprego, e da qual o Brasil é signatário desde 2002, preceitua (grifos nossos):

> Art. 2º (...)
>
> 1. Todo Membro, que ratifique a presente Convenção, deverá especificar, em uma declaração anexa à sua ratificação, a idade mínima de admissão ao emprego ou ao trabalho em seu território e nos meios de transporte registrados em seu território; à exceção do disposto nos artigos 4 e 8 da presente Convenção, nenhuma pessoa com idade menor à idade declarada, deverá ser admitida ao emprego ou trabalhar em qualquer ocupação.
>
> (...)
>
> 3. A idade mínima fixada em cumprimento do disposto no § 1º do presente artigo, não deverá ser inferior à idade em que cessa a obrigação escolar, ou em todo caso, a quinze anos.

No Brasil, a Emenda Constitucional n. 59/2009 determinou que a educação básica é obrigatória dos 4 aos 17 anos de idade. Como consequências, se a criança não estiver na escola, a família poderá ser denunciada. A

denúncia pode vir da própria escola quando a criança é retirada ou abandona os estudos. A Constituição passou então a ter a seguinte redação:

> Art. 208. O dever do Estado com a educação será efetivado mediante a garantia de: I – educação básica obrigatória e gratuita dos 4 (quatro) aos 17 (dezessete) anos de idade, assegurada inclusive sua oferta gratuita para todos os que a ela não tiveram acesso na idade própria;

A Convenção n. 182 da OIT, vigente no Brasil desde o ano 2000, trata das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação, e dispõe (grifos nossos):

> Art. 3º
>
> Para efeitos da presente Convenção, a expressão "as piores formas de trabalho infantil" abrange:
>
> (...)
>
> d) o trabalho que, **por sua natureza ou pelas condições em que é realizado, é suscetível de prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças**.
>
> Art. 7º
>
> 2. Todo Membro deverá adotar, levando em consideração a importância para a eliminação de trabalho infantil, medidas eficazes e em prazo determinado, com o fim de:
>
> a) impedir a **ocupação** de crianças nas piores formas de trabalho infantil;
>
> (...)
>
> e) **levar em consideração a situação particular das meninas**.

Para regulamentar o parágrafo único do art. 403 da CLT e a Convenção n. 182 da OIT, publicou-se o Decreto n. 6.481/2008 (antecedido pela Portaria n. 20 do Ministério do Trabalho e Emprego), que dispõe estarem as piores formas de trabalho infantil proibidas para pessoas menores de 18 anos. Consta da chamada Lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil):

I. TRABALHOS PREJUDICIAIS À SAÚDE E À SEGURANÇA

Atividade: Serviços Coletivos, Sociais, Pessoais e Outros

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
75.	De cuidado e vigilância de crianças, de pessoas idosas ou doentes	Esforços físicos intensos; violência física, psicológica e abuso sexual; longas jornadas; trabalho noturno; isolamento; posições antiergonômicas; exposição a riscos biológicos.	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); DORT/LER; ansiedade; alterações na vida familiar; síndrome do esgotamento profissional; neurose profissional; fadiga física; transtornos do ciclo vigília-sono; depressão e doenças transmissíveis.

Atividade: Serviço Doméstico

Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
76.	Domésticos	Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível	Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); contusões; fraturas; ferimentos; queimaduras; ansiedade; alterações na vida familiar; transtornos do ciclo vigília-sono; DORT/LER; deformidades da coluna vertebral (lombalgias, lombociatalgias, escolioses, cifoses, lordoses); síndrome do esgotamento profissional e neurose profissional; traumatismos; tonturas e fobias

II. Trabalhos Prejudiciais à Moralidade

Item	Descrição dos Trabalhos
4.	Com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais.

Frisem-se os efeitos na saúde mental. A invisibilidade, a desvalorização social, além da ausência de reconhecimento financeiro e, com isso,

a consequência de total dependência econômica, por mais que se trabalhe, geram sérios efeitos (Moreira, Araújo & Moreira, 2018):

> Os termos dona e rainha, sem dúvida, dissimulam a desvalorização implícita aos afazeres domésticos, posto como destino e atividade improdutiva, pelo menos na óptica capitalista, na qual todo produto da atividade humana se torna mercadoria, cujo valor é apenas valor de troca. Bruschini (2007) chama a atenção para a variedade e ambiguidade nas formas de se referir ao trabalho, no espaço privado, sendo utilizados termos como trabalho não remunerado, trabalho reprodutivo, trabalho na unidade doméstica e trabalho de cuidado não remunerado com os membros da família. Para Boris (2014), a naturalização das habilidades necessárias para se realizar essas atividades torna o seu valor econômico obscuro.
>
> (...)
>
> **Trabalho invisível, sujo e improdutivo**
>
> Inicialmente, o que nos chama a atenção, ao abordar o trabalho doméstico, é a sua invisibilidade, do ponto de vista social e sua suposta improdutividade, segundo a ideologia mercantilista. Restrita à esfera privada, a atividade considerada feminina se vincularia, na visão sexista do mercado, a uma função naturalizada e não questionável, justamente por ser essencial ao funcionamento doméstico.

Mesmo sendo idêntica a biologia do ser humano que opera, em respeito à sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, toda a proteção contra trabalhos penosos, insalubres, perigosos, que exponham a abusos físicos, morais e emocionais, a proibição de extrapolação de jornada, desaparece quando o trabalho é desempenhado em outros espaços fora da relação empregatícia. É o caso do trabalho reprodutivo desempenhado nos espaços familiares e no casamento.

4. Conclusão

As Nações Unidas têm reafirmado que os casamentos forçados são uma forma de escravização presente em todo o mundo, e que *todos os casamentos infantis são forçados*, uma vez que uma criança (pessoa com até 18 anos incompletos) não é capaz de consentir validamente (OIT, OIM &

Walk Free, 2022). A escravização é o estágio mais intenso de exploração de uma pessoa.

Não há justificativa para que o Brasil continue autorizando o casamento de pessoas com até 18 anos. Estudo do Banco Mundial (2017) registra que, nos últimos anos, mais de 50 países proibiram o casamento com menores de 18 anos, sem qualquer exceção.

O casamento infantil é uma grave violação aos direitos da criança e à proteção à infância, que é extinta com o matrimônio (Sartori, 2019; Veiga, 2019). Lembre-se que, por lei, o casamento é uma das causas de cessação da menoridade/incapacidade civil. Ele blinda um amplo espectro de proteção jurídica: dentro de casa, sexo sem vontade não se denuncia como estupro, trabalho não é trabalho. Por um ato jurídico (seja ele formalizado ou não), adultece-se: o corpo diz à menina que ela ainda é uma criança. A lei, não.

É preciso utilizar a força que tem a Convenção sobre os Direitos da Criança para extinguir a possibilidade jurídica do casamento de pessoas com menos de 18 anos e acabar com a cultura da tolerância a essa prática. A Convenção é o tratado de direitos humanos mais ratificado no mundo, o mais aceito na história universal. Foi ratificado por 196 países.

O Brasil foi um dos primeiros países a ratificar a Convenção Sobre os Direitos da Criança em 1990. Baseou-se na Convenção para redigir o ECA, marco institucional da história brasileira e do conceito de infância. Ela deixa de ser objeto de direitos, para ser sujeito. Sua condição especial de pessoa em desenvolvimento *precisa* ser observada.

A Constituição de 1988 estabeleceu, no art. 227, a doutrina da proteção integral, oficialmente inaugurando-a no ordenamento jurídico brasileiro. A partir de então, diversas leis que instituem políticas direcionadas à infância e adolescência foram criadas no país, como o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em julho de 1990, uma das primeiras legislações do mundo completamente sintonizadas com a Convenção.

A Convenção considera criança todo ser humano com menos de 18 anos de idade, e prevê a garantia de todos os direitos a esses indivíduos, independentemente de raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem nacional, étnica ou social, posição econômica, condição física, nascimento

ou qualquer outra condição. Dispõe que toda criança tem direito: à sobrevivência e ao desenvolvimento, com acesso a direitos básicos como saúde e educação; ao descanso, lazer e cultura; à liberdade de pensamento, de consciência e de crença religiosa; à informação; à proteção contra a violência, considerando negligência, violência psicológica, física e sexual, e outras formas de exploração, como o trabalho infantil. O ECA vai no mesmo sentido.

O Relatório do Comitê da ONU sobre a Convenção sobre os Direitos da Criança registra recomendações(16), "concluindo as observações a partir da combinação entre o segundo e o quarto relatórios sobre o Brasil" (ONU, 2015, p. 5 e 6) – grifamos:

> B.24.a) Fortalecer os esforços no combate à discriminação, à estigmatização e à exclusão social de crianças vivendo na pobreza em áreas urbanas marginalizadas, como favelas, bem como crianças em situação de rua, e meninas afrodescentes e indígenas;
>
> B.24.b) **Priorizar a eliminação de atitudes patriarcais e esteriótipos de gênero, inclusive através da educação e programas de conscientização.**

O sistema das Nações Unidas a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher estabelece, desde 1979, a ilegalidade do casamento infantil. A Convenção, conhecida como CEDAW, sigla em inglês da convenção, da qual o Brasil é signatário desde 2002, é outro marco jurídico transformador. É o único documento no sistema internacional que trata exclusivamente de direitos das mulheres, marcando-as definitivamente como sujeitas, e não objeto, de direitos. É, além disso, amplamente aceita no mundo: foi assinada por 189 Países. É outra força normativa que precisa ser utilizada.

Registre-se ainda que o Brasil é signatário da Convenção da ONU sobre o Consentimento para o Matrimônio e a Idade Mínima para Casamento e Registros de Casamentos, de 1962.

---

(16) Livre tradução do texto original:

B.24.a) (a) Strengthen its efforts to combat discrimination against and stigmatization and social exclusion of children living in poverty in marginalized urban areas, such as favelas, as well as children in street situations, and Afro-Brazilian and indigenous children and girls;

B.24.c) Prioritize the elimination of patriarchal attitudes and gender stereotypes, including through educational and awareness-raising programmes.

A proteção à infância não pode ser extinta. Piores formas de trabalho infantil não podem ser toleradas. O casamento infantil também não.

Quando se reconhece que há diversas formas de trabalho que não vem sendo acompanhadas pelo sistema estatal trabalhista, como o trabalho desempenhado em comunidades tradicionais, indígenas, e o trabalho reprodutivo, um amplo espectro se abre. Esse trabalho de revisão é indispensável para se pensar em outras formas de viver o Brasil, de trabalhar e de se realizar como ser individual e coletivo, de ser e viver em família, com as chaves do cuidado, da reciprocidade e da solidariedade.

O Brasil não nasceu em 1500, e Portugal não descobriu o Brasil. Investigar o nosso passado mais remoto, e valorizar parentalidades e afetos dos nossos povos originários, assim como dos povos africanos que aqui chegaram, ficaram e amaram, apesar de todo o sofrimento, é um dos caminhos possíveis em busca de outras familiaridades.

Referências

BANCO MUNDIAL. *Fechando a Brecha:* melhorando as leis de proteção à mulher contra a violência. BM: Brasília, 2017.

CAMBI, Eduardo Augusto Salomão. *Direito das famílias com perspectiva de gênero:* aplicação do protocolo de julgamento do Conselho Nacional de Justiça (Recomendação n. 128/2022 e Resolução n. 192/2023). Indaiatuba, SP: Editora Foco, 2024.

COSTA, Giovanna Morrone; PIERSON, Lia Cristina Campos. *Casar e não brincar.* Adelpha Repositório Digital. Mackenzie, 2021.

CARDOSO, Andressa Souza; VALÉRIO, Inaê Dutra; RAMOS, Camila Irigonhé; MACHADO, Karla Pereira. Casamento infantil no Brasil: uma análise da Pesquisa Nacional de Saúde. *Ciência&Saúde Coletiva***,** 27(2): 417-426, 2022.

CARVALHO, Guilherme Paiva de. O feminismo decolonial de María Lugones: colonialidade, gênero e interseccionalidade. Dossiê: Teorias Críticas Decoloniais. *Revista TOMO,* São Cristóvão, v. 42, e17757, 2023.

COSTA, Luiza Sartori. *Casamento infantil:* infância roubada por graves violações dos direitos humanos das crianças. São Paulo: Hucitec Editora, 2019.

CRENSHAW, K. *Interseccionalidade na Discriminação de Raça e Gênero.* Cruzamento: raça e gênero. Brasília: Unifem, 2004.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Brasil: 500 anos de povoamento. Rio de Janeiro, 2000.

FEDERICI, Silvia. FEDERICI, S. *O Ponto Zero da Revolução:* trabalho doméstico, reprodução e luta feminista. Tradução Coletivo Sycorax. São Paulo: Elefante, 2019.

FEDERICI, Silvia; FEDERICI, S. *O patriarcado do salário:* notas sobre Marx, gênero e feminismo. Volume 1. Tradução: Heci Regina Candiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2021.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *19º Anuário Brasileiro de Segurança Pública 2025.* São Paulo: FBSP, 2025. Disponível em: https://publicacoes.forumseguranca.org.br/handle/123456789/279. Acesso em: 05 ago. 2025.

FÓRUM BRASILEIRO DE SEGURANÇA PÚBLICA. *Visível e invisível:* a vitimização de mulheres no Brasil. 5. ed. São Paulo: Fórum Brasileiro de Segurança Pública, 2025. Disponível em: https://forumseguranca.org.br/wp-content/uploads/2025/03/relatorio-visivel-e-invisivel-5ed-2025.pdf?v=13-03. Acesso em: 07 ago. 2025.

GONZALEZ, Lélia. *Por um feminismo afro-latino-americano:* ensaios, intervenções e diálogos. Organização: Flávia Rios, Márcia Lima. 1 ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2020.

HIRATA, Helena; LABORIE, Françoise; LE DOARÉ, Hélène; SENOTIER, Danièle. (Orgs.). *Dicionário crítico do feminismo*. São Paulo: Editora UNESP, 2009.

HOLLANDA, Heloisa Buarque de. *Pensamento feminista hoje:* perspectivas decoloniais. Autoras Adriana Varejão et al. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2020.

ILO. International Labour Office and United Nations Children's Fund. *Child Labour:* Global estimates 2020, trends and the road forward. ILO and UNICEF, New York, 2021.

ILO. International Labour Office and United Nations Children's Fund. *Global estimates of modern slavery*: forced labour and forced marriage. 2022. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_575479/lang–en/index.htm. Acesso em: 06 ago. 2025.

JUNQUEIRA, Telma Low Silva; MELLO, Danielly Spósito Pessoa de. O mito do amor romântico e a violência de gênero: Distanciamentos e aproximações nas vozes de meninas e meninos adolescentes. *Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP*, 2012.

KILOMBA, Grada. *Memórias da plantação:* episódios de racismo cotidiano. Tradução Jess Oliveira. 1 ed. Rio de Janeiro, Cobogó, 2019.

KRENAK, Ailton. Entrevista para a UnBTV. *Desafios para a decolonialidade.* Disponível em: https://youtu.be/qFZki_sr6ws?si=4SHK5JbVApcMiZLG. Acesso em: 26 ago. 2025.

LERNER, Gerda. *A criação do patriarcado:* história da opressão das mulheres pelos homens. Tradução: Luiza Sellera. São Paulo: Cultrix, 2019.

MARX, Karl. *O capital:* crítica da economia política — o processo de produção do capital. Tradução Reginaldo Sant'Anna. 1. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2024.

MELO, Hildete Pereira de; MORANDI, Lucilene. Mensurar o trabalho não pago no Brasil: uma proposta metodológica. *Economia e Sociedade*, Campinas, v. 30, n. 1 (71), p. 187-210, jan./abr. 2021.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA. *ObservaDH.* In: www.observadh.gov.br. Brasília, MDHC. Acesso em: 06 ago. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. *Saiba tudo sobre o trabalho infantil.* Brasília: MTE, 2009.

MONTEIRO, Rodrigo Padrini; ARAÚJO, José Newton Garcia de; MOREIRA, Maria Ignez Costa. Você, dona de casa: trabalho, saúde e subjetividade no espaço doméstico. *Pesquisas e Práticas Psicossociais* 13(4), São João del Rei, out./dez. 2018. e2580.

ONU. *Direitos Humanos das Mulheres:* a equipe das Nações Unidas no Brasil. Nações Unidas: julho, 2018.

PATEMAN, Carole. *O contrato sexual.* Tradução: Marta Avancini. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2024.

PEREIRA, Fernanda Brito. A vedação do trabalho da criança e do adolescente e a doutrina da proteção integral no ordenamento jurídico brasileiro. *Livro Comemorativo dos 20 anos da Coordinfância.* Ministério Público do Trabalho, 2020.

PLAN INTERNATIONAL BRASIL. *Tirando o véu:* estudo sobre casamento infantil no Brasil. São Paulo: 2019.

PSAKI, Stephanie R. et al. What are the drivers of child marriage? A conceptual framework to guide policies and programs. *Journal of Adolescent Health*, v. 69, n. 6, p. S13-S22, 2021.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. *O trabalho invisível de cuidado:* pobreza de tempo e equidade de gênero. 1. ed. Brasília: Editora Venturoli, 2024.

SANTOS, Eliane Araque dos. A naturalização do trabalho infantil. *Rev. TST*, Brasília, n. 3, set./dez. 2006, p. 105-122.

SANTOS, Elisiane dos. *Crianças invisíveis:* trabalho infantil nas ruas e racismo no Brasil. 1. ed. Veranópolis: Diálogo Freiriano, 2020.

SCWARCZ, Lilia Moritz; GOMES, Flávio dos Santos (Orgs.). *Dicionário da escravidão e liberdade:* 50 textos críticos. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SEGATO, Rita. *Crítica da colonialidade em oito ensaios:* e uma antropologia por demanda. Tradução Danielli Jatobá e Danú Gontijo. 1. ed. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2021.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho:* teoria geral do direito do trabalho. vol. I, Parte I. São Paulo: LTr, 2011.

TAYLOR, Alice Y., LAURO, Giovanna, SEGUNDO, Márcio, GREENE, Margaret E. *Ela vai no meu barco.* Casamento na infância e adolescência no Brasil. Resultados de Pesquisa de Método Misto. Rio de Janeiro e Washington DC: Instituto Promundo & Promundo-US. 2015.

THEODORO, Mário. *A sociedade desigual:* racismo e branquitude na formação do Brasil. 1ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2022.

UNITED NATIONS POPULATION FUND. *Marrying Too Young:* end child marriage. UNFPA: New York, 2012.

UNITED NATIONS POPULATION FUND. *Is an End to Child Marriage within Research*? United Nations, New York, 2023.

UNITED NATIONS GENERAL ASSEMBLY. *Preventing and eliminating child, early and forced marriage.* Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights A/HRC/26/22, 02 apr. 2014.

VEIGA, Marília Vilela Alencastro. *"Com duas semanas ele colocou aliança no meu dedo":* meninas esposas na trama dos casamentos infantis no Brasil. Dissertação de mestrado. Orientação: Valeska Zanello. Brasília: UnB, 2019.

VEIGA, Marília Vilela Alencastro; LOYOLA, Valeska Maria Zanello de. Escolher é ser escolhida: meninice, pobreza e casamento infantil no Brasil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 36, 2020.

ZANELLO, Valeska. *Saúde mental, gênero e dispositivos:* cultura e processos de subjetivação. 1. ed. Curitiba: Appris, 2018.

https://plan.org.br/noticias/tirando-o-veu-estudo-sobre-casamento-infantil-no-brasil-2/. Acesso em: 26 ago. 2025.

https://www.facebook.com/MarcioNakashimaOficial/posts/a-casa-n%C3% A3o-%C3%A9-o-lugar-de-seguran%C3%A7a-para-as-mulheres-n%C3%A3o-%C3%A9-o-porto-seguro-mas-sim-/1136049037884621/?locale=pt_BR.

https://www.instagram.com/reel/ DMgWcieSIT2/?igsh=MTJ1ejVvNHg0NTV2OA==.

https://www.uol.com.br/esporte/colunas/milly-lacombe/2023/07/20/ser-mulher-e-compreender-que-o-lugar-menos-seguro-do-mundo-e-a-nossa-casa.htm#expired-22f79448-4af6-4511-b0b6-023e00d985b5.

https://al.rr.leg.br/2021/12/10/luta-por-elas-a-casa-nao-e-um-lugar-seguro-para-mulheres-brasileiras-diz-advogada-criminalista-em-live-de-encerramento-dos-16-dias-de-ativismo/.

https://rr.pt/noticia/pais/2025/02/21/a-casa-nao-e-um-lugar-seguro- cerca-de-66-criancas-e-jovens-sofrem-de-violencia-domestica-por- semana/414556/.

http://nosmulheresdaperiferia.com.br/6-casos-que-comprovam-que-nao- ha-lugar-seguro-para-ser-mulher/.

https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/maridos-e-ex-maridos-sao-responsaveis-por-90-dos-feminicidios-no-brasil/.

https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/julho/81-dos-casos-de-violencia-contra-criancas-e-adolescentes-ocorrem-dentro-de-casa. Acesso em: 22 ago. 2025.

https://forbes.com.br/forbes-mulher/2023/11/economia-do-cuidado-mulheres-sao-responsaveis-por-mais-de-75-do-trabalho-nao-remunerado/. Acesso em: 23 ago. 2025.

https://www.ilo.org/topics/child-labour/what-child-labour. Acesso em: 27 ago. 2025.

A Relação Simbiótica entre Direito do Trabalho e Direito Antitruste e o Papel do MPT no Combate a Práticas Anticoncorrenciais Laborais: Proposta de Uma Nova Coordenadoria Temática

Edson Beas Rodrigues Junior

"Afinal, o controle do poder econômico é uma solução construída pelos Estados contemporâneos para evitar que poder econômico seja o fundamento principal da integração social, evitando que se subverta a essência do Estado de Direito e a própria democracia."(1)

Ana Frazão

Resumo: O presente artigo apresenta breve panorama sobre um campo de atuação emergente para os profissionais do Direito do Trabalho: atuação em casos envolvendo práticas anticoncorrenciais prejudiciais à dignidade dos trabalhadores e aos mercados de trabalho, notadamente perante o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE). Apresenta uma sugestão de nova coordenadoria temática, no âmbito do Ministério Público do Trabalho (CoordiCADE), para promover uma atuação ampla em casos envolvendo a interface Direito do Trabalho e Direito Antitruste.

Palavras-chave: Mercados de trabalho; CoordiCADE; CADE; Defesa da concorrência; Monopsônios. Práticas anticoncorrenciais; Atos de concentração; Ministério Público do Trabalho.

Abstract: This article introduces an overview of an emerging field of action for practitioners of Labor and Employment Law: practicing before the Administrative Council of Economic Defense (CADE) in face of anti-competitive conducts affecting labor markets. In addition, presents a proposal for the creation of a national thematic coordination, under the auspices of the Brazilian Labor Prosecutor's Office (CoordiCADE), designed to foster concerted action in cases involving the interface Labor Law and Antitrust Law.

Keywords: Labor markets; CoordiCADE; CADE; Defense of competition; Monopsonies; Anti-competitive conducts; Acts of concentration; Brazilian Labor Prosecutor's Office.

1. Observações introdutórias: Tendências no Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência voltadas à repressão de condutas anticompetitivas nos mercados de trabalho. Acordo de cooperação técnica MPT-CADE

O Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência (SBDC) se assenta sobre dois pilares fundamentais: (i) a Lei federal n. 12.529/2011, que estrutura o SBDC e dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica (Lei do CADE); e (ii) o Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE), autarquia federal vinculada ao Ministério da Justiça,

(1) FRAZÃO, Ana. Direito da concorrência e democracia: o que um tem a ver com o outro? *Jota*, 07/03/2018. Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/direito-da-concorrencia-e-democracia-o-que-um-tem-ver-com-o-outro.

composta pelo Tribunal Administrativo de Defesa Econômica; pela Superintendência-Geral (SC/CADE); e pelo Departamento de Estudos Econômicos (DEE/CADE) (arts. 4º e 5º da Lei n. 12.529/2011).

O CADE está investido em competências preventiva, repressiva e educativa:(2)

> **"Preventiva:** analisar e posteriormente decidir sobre as fusões, aquisições de controle, incorporações e outros atos de concentração econômica entre grandes empresas que possam colocar em risco a livre concorrência.
>
> **Repressiva:** investigar, em todo o território nacional, e posteriormente julgar cartéis e outras condutas nocivas à livre concorrência.
>
> **Educativa:** instruir o público em geral sobre as diversas condutas que podem prejudicar a livre-concorrência; incentivar e estimular estudos e pesquisas acadêmicas sobre o tema, firmando parcerias com universidades, institutos de pesquisa, associações e órgãos do governo; realizar ou apoiar cursos, palestras, seminários e eventos relacionados ao assunto; editar publicações, como a Revista de Defesa da Concorrência e cartilhas."

Em relação à competência *preventiva*, o CADE atua previamente à consumação de atos de concentração econômica envolvendo grandes corporações (i.e., fusões, aquisições, incorporações, associações empresariais), quando estes atos apresentarem potencial de concentrar poder econômico (art. 88 c/c art. 90, Lei do CADE). Dependendo do impacto do ato de concentração, o Conselho pode até mesmo proibir a consumação de "atos de concentração que impliquem eliminação da concorrência em parte substancial de mercado relevante, que possam criar ou reforçar uma posição dominante ou que possam resultar na dominação de mercado relevante de bens ou serviços" (art. 88, § 5º, Lei do CADE).

No que respeita à atuação *repressiva*, o CADE pune condutas qualificadas como infrações à ordem econômica. O § 3º do art. 36 da Lei do CADE traz elenco *não exaustivo* de condutas consideradas antijurídicas, desde que apresentem o impacto concreto ou o potencial de gerar os seguintes efeitos deletérios sobre a livre concorrência: I – limitar, falsear ou de qualquer

(2) CADE. *Competências*. Brasília: CADE, sem data. Disponível em: https://www.gov.br/cade/pt-br/acesso-a-informacao/institucional/competencias

forma prejudicar a livre concorrência ou a livre-iniciativa; II – dominar mercado relevante de bens ou serviços; III – aumentar arbitrariamente os lucros; e IV – exercer de forma abusiva posição dominante (art. 36, *caput*, incisos I a IV). Em caso de comprovação de infração à ordem econômica, serão aplicáveis as sanções elencadas nos arts. 37 e seguintes da Lei do CADE. Dentre elas, é digna de nota a aplicação à empresa envolvida de multa de até 20% (vinte por cento) de seu faturamento bruto e a aplicação de multa às pessoas físicas envolvidas, a qual pode alcançar a cifra de R$ 2.000.000.000,00 (dois bilhões de reais) (art. 37).

Até recentemente, a atuação tanto preventiva quanto repressiva do CADE tinha por foco prioritário (para não dizer exclusivo) a tutela da livre concorrência em mercados de *produtos* e *serviços* visando garantir o bem-estar do *consumidor* (disponibilização de maior variedade de produtos e serviços; redução dos preços ao consumidor). A higidez dos mercados de trabalho, a livre-concorrência entre empregadores nos mercados de trabalho, o bem-estar dos trabalhadores (e.g. ampliação das oportunidades de trabalho; melhores salários e condições de trabalho dignas; prevenção de dispensas em massa) não eram questões avaliadas pelas autoridades integrantes do SBDC, quando do cumprimento de suas atribuições, preventivas e repressivas. Tanto isso é verdade que a Lei do CADE enuncia expressamente como um de seus objetivos a defesa dos *consumidores* (art. 1º). Não há uma única referência *expressa* ao bem-estar de trabalhadores, nesse diploma legal. Esse cenário de atuação focado nos mercados de produtos e serviços se altera em 2019.

Na segunda metade da década de 2010, autoridades concorrenciais de países integrantes da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) passaram a se debruçar sobre práticas anticoncorrenciais perpetradas em prejuízo da higidez de mercados de trabalho. Essa atuação culminou: na publicação de guias com diretrizes sobre como autoridades da concorrência analisarão determinadas práticas de departamentos de recursos humanos; em condenações em casos paradigmáticos; e em seminários nacionais e internacionais sobre a temática[3].

(3) RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas. Plataformas digitais de trabalho, *gig economy* e o papel do Direito Antitruste na repressão aos monopsônios laborais: uma análise introdutória da plataforma Uber. *Revista Fórum de Direito na Economia Digital*, Belo Horizonte, ano 3, n. 05, jul./dez. 2019, p. 114.

Na esteira dessa movimentação internacional em torno da temática, em setembro de 2019, veio ao conhecimento da Superintendência-Geral do Conselho Administrativo de Defesa Econômica (SG/CADE), por meio do Acordo de Leniência n. 08/2019 pactuado com a Getinge do Brasil Equipamentos Médicos, informações sobre "fatos relacionados à prática de condutas anticompetitivas [no] mercado de trabalho empregado na indústria de produtos, equipamentos e serviços correlatos para cuidados com a saúde (*healthcare*)".(4) Após apurações preliminares, em março de 2021, o CADE instaurou possivelmente o primeiro processo administrativo de sua história(5) para apurar condutas anticoncorrenciais praticadas em um mercado de trabalho (Processo Administrativo n. 08700.004548/2019-61 – caso Medtech)(6). O processo foi instaurado em face de mais de trinta empresas do setor de *healthcare*, i.e., empresas da área de produtos, equipamentos e serviços para cuidados com a saúde. Segundo informações disponibilizadas pela autarquia federal, as referidas empresas trocavam entre si informações sensíveis sobre condições de contratação de trabalhadores a fim de uniformizar as práticas de seus departamentos de Recursos Humanos sobre condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores e prejudicar a mobilidade dos trabalhadores. Em termos específicos, o objeto do processo administrativo referenciado era apurar as seguintes práticas anticoncorrenciais:

> "Inicialmente, cumpre apontar que os fatos trazidos ao conhecimento desta SG/CADE a princípio constituem indícios de práticas anticoncorrenciais, nos termos do art. 36, § 3º, da Lei n. 12.529/2011, consistentes em possíveis **(i) acordos de fixação de condições comerciais e outras variáveis concorrencialmente sensíveis no mercado de trabalho investigado; (ii) atuação coordenada/alinhada entre concorrentes; e (iii) trocas de informações concorrencialmente sensíveis entre concorrentes**, por meio das quais teria sido frustrada a competitividade do mercado em questão."(7)

---

(4) CADE. *Nota Técnica n. 66/2020/CGAA8/SGA2/SG/CADE*. Procedimento Preparatório n. 08700.004548/2019-61 (Apartado de Acesso Restrito n. 08700.004537/2019-81). Documento de 13.10.2020.

(5) Redação Conjur. Cade investiga suposta formação de cartel entre RH de empresas. *Conjur*, 25 de março de 2021.

(6) CADE. *Inquérito Administrativo n. 08700.004548/2019-61* (Apartado Restrito n. 08700.004537/2019-81). Despacho SG instauração processo administrativo n. 9/2021, de 15.03.2021.

(7) CADE. *Nota Técnica n. 66/2020/CGAA8/SGA2/SG/CADE*. Procedimento Preparatório n. 08700.004548/2019-61 (Apartado de Acesso Restrito n. 08700.004537/2019-81). Documento de 13.10.2020.

A ampliação do enfoque de atuação do SBDC em direção a práticas anticompetitivas observadas nos mercados de trabalho é reconhecida em nota técnica do CADE, de 2024:[8]

> "14. (...). De forma similar ao modo como as empresas competem para que os consumidores comprem seus produtos, elas também concorrem para contratar ou reter seus empregados. **Nesse sentido, do mesmo modo que a competitividade no âmbito dos produtos proporciona melhores condições aos consumidores, a concorrência entre empregadores pelos empregados leva a melhores condições de salário e benefícios trabalhistas, bem como maiores oportunidades de trabalho.**
>
> 15. A principal diferença, assim, está no nível em que se dá a concorrência, isto é, enquanto a competição pelos consumidores ocorre no mercado da venda dos produtos**, a competição pelos empregados se verifica no mercado de compra de insumos, como a matéria-prima ou quaisquer outros fatores necessários à produção do bem ou comercialização do serviço, dentre eles, o insumo laboral.** Desse modo, tal como o exercício de poder de mercado na venda — monopólio ou oligopólio — pode causar o aumento de preços de produtos e reduzir o bem-estar dos consumidores, **o exercício do poder de mercado na compra — monopsônio ou oligopsônio — de insumos laborais também pode restringir artificialmente as condições profissionais e remuneratórias dos trabalhadores, dado o incentivo dos empregadores de aumentar sua receita por meio da diminuição de custos**.
>
> 16. Embora a Lei Antitruste tenha sido tradicionalmente aplicada mais a mercados de venda de produtos, as disposições concorrenciais aplicam-se igualmente aos mercados de compra de insumo, visto que compradores também podem incorrer em condutas anticompetitivas. O CADE atualmente já possui investigação estritamente ligada a troca de informações sensíveis no âmbito de departamentos de recursos humanos, e as autoridades concorrências têm passado a investigar os efeitos anticompetitivos nos mercados de trabalho.
>
> 17. No entanto, ainda prevalece o **desequilíbrio entre o tratamento do antitruste em relação a mercados de produtos e em relação ao mercado de trabalho**, cujas possíveis explicações são analisadas por Naidu, Posner e Wey:

(8) SANTOS DE MELO, Celso Eduardo; LUCIANO, Joice Arantes; ROQUETE, Felipe Leitão Valadares; MACHADO, Fernanda Garcia. *Anexo integrante da Nota Técnica n. 5/2024 (n. SEI 1453903)*. Processo Administrativo n. 08700.001198/2024-49 (apartado de acesso restrito n. 08700.001200/2024-80). Brasília: CADE, 2024, parágrafos 14-17.

> (i) enquanto a teoria econômica trata os mercados de produtos e de trabalho de maneira semelhante, a teoria jurídica deu mais ênfase aos mercados de produtos;
>
> (ii) **os economistas do pós-guerra presumiram — equivocadamente — que os mercados de trabalho são razoavelmente competitivos e, portanto, que a força do mercado de trabalho não era um problema social importante**;
>
> (iii) a abordagem legal tradicional para proteger os trabalhadores, que ocorreu "fora" da lei antitruste, pode ter parecido suficiente;
>
> (iv) litígios antitruste contra empregadores são mais difíceis do que litígios antitruste com base na concentração de mercado do produto, talvez dando a ilusão de que o último problema é mais significativo do que o anterior." (destaques adicionados; notas internas suprimidas)

Ainda no âmbito do caso Medtech, em setembro de 2022, seis empresas e mais de trinta pessoas físicas celebraram perante o CADE termos de Compromisso de Cessação de Conduta (TCCs), por meio dos quais assumiram obrigações de fazer, não fazer e de pagar, totalizando mais de R$ 34 milhões em multas. Comunicado de imprensa do CADE sintetiza as práticas anticonconcorrenciais perpetradas pelos compromissários:

> "(...) De acordo com a Superintendência-Geral do CADE (SG/CADE), a conduta anticompetitiva foi operacionalizada por meio de grupo de cooperação sem personalidade jurídica, autoidentificado como 'MedTech' ou 'Grupo MedTech'. A finalidade inicial do grupo era substituir a contratação de consultoria para prover conhecimento de mercado sobre os termos de contratação de profissionais da indústria afetada.
>
> A metodologia básica para geração desses dados de mercado era o envio de mensagens de e-mail às empresas concorrentes para solicitação e fornecimento de informações sobre as práticas vigentes e futuras, segundo cargo e especialização (política de remunerações e vantagens, auxílios e benefícios).
>
> As mensagens enviadas tinham denominação interna de 'pesquisas rápidas' e os membros do Grupo MedTech recebiam os dados recentes ou futuros de forma individualizada, com respeito ao tratamento dispensado pelos associados aos profissionais, segundo o tipo de função em consulta. Para sistematização, frequentemente eram encaminhadas planilhas para preenchimento pelos destinatários das mensagens."(9)

(9) CADE. Cade celebra acordos em processo que investiga condutas anticompetitivas no mercado de trabalho da indústria de healthcare. Publicado em 21.09.2022.

Após o caso paradigmático Medtech, o ano de 2024 marca a consolidação da atuação do CADE na apuração, prevenção e repressão a práticas anticompetitivas, nos mercados de trabalho. Em fevereiro de 2024, o Departamento de Estudos Econômicos do CADE (DEE/CADE) divulgou a Nota Técnica n. 3/2024/DEE/CADE sobre os potenciais impactos anticoncorrenciais de normas infralegais que regulamentam a Lei n. 14.611/2023, que dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens. O foco de preocupação do CADE é o conjunto de dados sensíveis divulgados pelas corporações por meio dos Relatórios de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Colacionam-se as recomendações do DEE/CADE a respeito do conteúdo dos relatórios de transparência:

> "A obrigação de publicação de relatórios com dados sobre remuneração dos trabalhadores pelas empresas pode configurar a publicação de dados concorrencialmente sensíveis e, dessa forma, contribuir para a adoção de condutas concertadas anticompetitivas, como a adoção de conduta comercial uniforme ou concertada entre concorrentes, ou mesmo, formação de cartéis.
>
> Destaca-se que o art. 5º da Lei n. 14.611/2023, determina a publicação de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, entretanto o detalhamento de que informações devem estar contidas nesses relatórios é feito no Decreto n. 11.795/2023 e na Portaria MTE n. 3.714/2023.
>
> Dessa forma, recomenda-se que sejam suspensas ou canceladas as instruções contidas
>
> i) no § 3º do art. 2º do Decreto n. 11.795/2023; e
>
> ii) no art. 4º da Portaria MTE n. 3714/2023.
>
> Sugere-se, também, que tais dispositivos sejam reavaliados no sentido de que, caso se entenda necessário manter a publicação dos relatórios pelas empresas em seus próprios sites, os mesmos não contenham informações capazes de sinalizar aos demais agentes do mercado a política de remuneração da empresa para os seus empregados individualmente ou para determinado cargo ou função.
>
> No mesmo sentido, propõe-se ao Ministério do Trabalho e Emprego que, caso haja publicação de dados ou relatórios referentes a essa política pública, que sejam também tomadas medidas de cautela para evitar a divulgação de informações que possam facilitar condutas colusivas entre agentes de um

> determinado mercado, que podem gerar efeitos nocivos tanto ao ambiente concorrencial, quanto no mercado de trabalho."[10]

Em setembro de 2024, o CADE instaurou o Processo Administrativo n. 08700.007061/2024-06 para apurar, *inter alia*, condutas anticompetitivas praticadas no mercado de trabalho dos trabalhadores do setor de empilhadeiras no Brasil[11]. O CADE apurará práticas consistentes em acordos entabulados entre concorrentes para promover troca de informações comercial e concorrencialmente sensíveis; não contratação de trabalhadores[12].

No mês seguinte, em outubro de 2024, o CADE instaurou o Processo Administrativo n. 08700.001198/2024-49 em face de 33 (trinta e três) empresas, inclusive multinacionais[13]. Segundo o CADE, "[e]m síntese, a investigação trata de suposta prática de troca de informações concorrencialmente sensíveis com potencial efeito de limitar e dificultar a livre concorrência entre empregadores na disputa para contratação e manutenção da força de trabalho e ocorreu, pelo menos, a partir de 2004, tendo durado até, pelo menos, o início de 2021"[14]. Notícia publicada pela imprensa indica que "o compartilhamento de informações comercial e concorrencialmente sensíveis incluiu, mas não se limitou, a informações sobre salários atuais, veículos, plano de saúde, transporte, alimentação, funcionários demitidos/de férias/em licença/aposentados, educação, saúde em geral, pais, e benefícios diversos."[15]

---

(10) CADE/DEE. *Nota Técnica n. 3/2024/DEE/CADE*. Processo n. 08700.000251/2024-94. Brasília: CADE, fevereiro de 2024.

(11) CADE. *SG instaura processo administrativo sobre condutas anticompetitivas no mercado brasileiro de empilhadeiras*. Publicado em 20.09.2024.

(12) CADE. *Nota Técnica n. 39/2024/CGAA8/SGA2/SG/CADE*. Procedimento administrativo n. 08700.007061/2024-06 (Apartado Restrito n. 08700.007041/2024-27); CADE. Despacho SG instauração processo administrativo n. 20/2024. Procedimento administrativo n. 08700.007061/2024-06 (Apartado Restrito n. 08700.007041/2024-27).

(13) CADE. *Despacho SG instauração Processo Administrativo n. 21/2024*, de 07.10.2024.

(14) CADE. *Nota Técnica Nota Técnica n. 20/2025/CGAA7/SGA2/SG/CADE.* Requerimento n. 08700.009296/2024-24 referente ao Processo Administrativo n. 08700.001198/2024-49. Requerente: IBM Brasil — Indústrias Máquinas e Serviços Ltda, EMENTA: Proposta de Termo de Compromisso de Cessação — TCC referente ao Processo Administrativo 08700.001198/2024-49. Suposta prática de condutas anticompetitivas no mercado de trabalho brasileiro envolvendo empresas multinacionais. Recomendação de Homologação do TCC.

(15) ESTADÃO. CADE investiga gigantes de vários setores por trocas de dados sensíveis sobre trabalho. Publicado em 09.10.2024.

Ainda sobre esse último caso, em maio de 2025, o CADE publicou comunicado segundo o qual algumas das investigadas entabularam Termos de Compromisso de Cessação (TCCs), que veiculam obrigações de cessação de condutas antijurídicas e de pagar multas multimilionárias a serem revertidas ao Fundo de Defesa dos Direitos Difusos (FDD).(16)

O ponto alto e *marco de consolidação* dessa ampliação do campo de atuação do CADE em matéria de práticas anticoncorrenciais é o Acordo de Cooperação Técnica (ACT) celebrado pelo CADE e Ministério Público do Trabalho (MPT), em julho de 2025, "com o objetivo de intensificar a repressão a práticas anticoncorrenciais que também afetam a ordem jurídico-trabalhista"(17). O ACT tem um escopo amplo e contempla, inclusive, intercâmbio de informações sobre apurações relativas a infrações à ordem econômica (cláusulas 4ª e 5ª). O ACT se assenta sobre a premissa de que há um amplo espaço de cooperação mútua entre Direito do Trabalho e Direito Antitruste para a promoção dos direitos fundamentais no trabalho e a livre concorrência nos mercados de trabalho.

O Direito Antitruste, em associação com o Direito do Trabalho, pode garantir a eficiência e a higidez dos mercados de trabalho e, por conseguinte, o bem-estar dos trabalhadores e o trabalho decente segundo padrões internacionais, notadamente aqueles reconhecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pelo Sistema Interamericano de proteção dos direitos humanos. Nesse sentido, o Departamento de Justiça dos EUA e o Federal Trade Commission (autoridade concorrencial dos EUA) assinalam os benefícios tangíveis que o Direito Antitruste traz aos trabalhadores:

> "As leis antitruste protegem a concorrência pelo trabalho, assim como protegem a concorrência pelos bens e serviços fornecidos pelas empresas. Protegem a liberdade dos trabalhadores de escolher o melhor emprego para eles e suas famílias. Assim como a concorrência vibrante por bens e serviços beneficia os consumidores, a concorrência entre os empregadores beneficia os trabalhadores por meio de melhores salários, benefícios e outros termos e condições

(16) CADE. *Cade celebra seis acordos em investigações de condutas anticompetitivas*. Publicado em 06.05.2025.

(17) CADE. *Cade e MPT firmam acordo para combater cartéis com impactos nas relações de trabalho*. Publicado em 23.07.2025. Disponível em: https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-e-mpt-firmam-acordo-para-combater-carteis-com-impactos-nas-relacoes-de-trabalho-2.

> para a pessoa trabalhadora. As práticas empresariais podem afrontar leis antitruste, quando prejudicam o processo concorrencial, especialmente se privarem os mercados de trabalho de centros independentes de tomada de decisão ou se criarem ou abusarem do poder monopsônico dos empregadores. Ao interferir na concorrência livre e justa para os trabalhadores, essas práticas empresariais podem levar à redução de oportunidades de trabalho, salários mais baixos e piores condições de trabalho. Da mesma forma, as empresas devem ser livres para contratar a pessoa certa para um trabalho. Mercados livres e vibrantes para recrutar e reter trabalhadores criam oportunidades de mercado conducentes ao estabelecimento de novas empresas, inovação e produtividade. Em sentido contrário, quando empresas agem de maneira a prejudicar a livre concorrência para os trabalhadores, tal comportamento pode conduzir à redução de oportunidades de trabalho para os trabalhadores, salários mais baixos e piores condições de trabalho. É por isso que leis antitruste proíbem certas práticas prejudiciais à concorrência nos mercados de trabalho."[18] (tradução livre)

Em artigo publicado em 2019, este autor já defendia que o Direito Antitruste, apesar de oferecer um grande arsenal para a proteção eficiente dos mercados de trabalho e dos trabalhadores, ainda era grandemente negligenciado, na seara trabalhista brasileira.[19] Seis anos mais tarde, após o CADE ter ampliado seu horizonte de atuação e com a celebração do Acordo de Cooperação MPT-CADE, desaparece qualquer espaço para impugnar a legitimidade do MPT — ramo especializado do Ministério Público da União (MPU) investido na atribuição de defesa dos direitos fundamentais no trabalho — para atuar *cotidianamente*, judicial e extrajudicialmente, em casos envolvendo a interface Direito do Trabalho e Direito Antitruste, visando prevenir e reprimir condutas anticompetitivas em mercados de trabalho.

---

(18) U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE; FEDERAL TRADE COMMISSION. *Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers*, Jan. 2025, p. 1.

(19) RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas. Plataformas digitais de trabalho, gig economy e o papel do Direito Antitruste na repressão aos monopsônios laborais: uma análise introdutória da plataforma Uber. *Revista Fórum de Direito na Economia Digital* | Belo Horizonte, ano 3, n. 05, p. 113-155, jul./dez. 2019.

Feita essa introdução, o objeto central do presente artigo é apresentar ao leitor, de maneira sintética: i) modesta sugestão de criação de nova coordenadoria temática nacional, sob os auspícios do MPT, especializada na prevenção e combate a condutas anticoncorrenciais prejudiciais à higidez dos mercados de trabalho; ii) alguns possíveis focos de atuação para o MPT, i.e., condutas que podem apresentar caráter prejudicial à livre concorrência nos mercados de trabalho e ao bem-estar dos trabalhadores.

Uma advertência é cabível sobre as limitações deste artigo: Seu objetivo *não* é apresentar, de maneira exaustiva e detalhada, as possíveis condutas anticoncorrenciais que podem ser articuladas pelos agentes econômicos com o fito de prejudicar a livre concorrência nos mercados de trabalho. Pautado pelo imperativo de ampliar a conscientização da comunidade juslaboral sobre essas práticas potencialmente deletérias, esse artigo persegue o objetivo fundamental de expor *brevemente* um panorama introdutório sobre o tema, indicando as principais condutas anticoncorrenciais prejudiciais ao equilíbrio dos mercados de trabalho, catalogadas pelas autoridades concorrenciais de outras jurisdições e pela doutrina. Haja vista a grande conectividade entre os diversos mercados, tais condutas podem ser replicadas — e possivelmente já são —, no território brasileiro.

2. Proposta de criação de nova coordenadoria temática para questões relativas à interação entre Direito Antitruste e Direito do Trabalho: CoordiCADE

A respeito do histórico de atuação do MPT em casos envolvendo a interface Direito do Trabalho e Direito Antitruste, conforme indicado na introdução, em julho de 2025, o MPT e o CADE firmaram acordo de cooperação técnica "com a finalidade de proporcionar maior efetividade ao cumprimento das funções de cada instituição cooperante, em respectivo, à repressão às práticas de cartel e às demais infrações administrativas e criminais à ordem econômica e às relações de consumo, previstas na Lei n. 8.137/1990 e Lei n. 12.529/2011, bem como às infrações à ordem jurídico-trabalhista (...)".(20)

Essa não é a primeira atuação do MPT nessa seara. É digna de nota a ação civil pública n. 0012149-49.2014.5.15.0081, ajuizada pela Procuradoria do Trabalho no Município de Araraquara em face do CADE, em 2014.

(20) CADE; MPT. *Acordo de Cooperação Técnica 3*. Brasília: CADE e MPT, 2025.

A petição inicial veicula diversos pedidos envolvendo medidas a serem observadas pelo CADE, quando da análise de atos de concentração econômica com potencial de reduzir postos de trabalho em função do risco de demissão em massa.

Em primeira instância, o Juízo prolatou sentença que extinguiu sem resolução do mérito diversos pedidos e julgou improcedentes os demais. Em segunda instância, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reconheceu a competência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar a demanda e julgou parcialmente procedentes os pedidos aduzidos pelo MPT. Considerando que se está diante de um precedente paradigmático envolvendo o objeto desse artigo, colaciona-se a ementa do acórdão e excerto do dispositivo:(21)

> "**COMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO. AÇÃO CIVIL PÚBLICA MOVIDA EM FACE DO CADE. OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER. MEDIDAS RELATIVAS AOS PROCEDIMENTOS DE ATOS DE CONCENTRAÇÃO ECONÔMICA. MATÉRIA AFETA À COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO**. Em uma interpretação reducionista do art. 114, I, da Constituição Federal poderia se concluir que só compete à Justiça do Trabalho demandas em que há uma relação de trabalho alegada entre as partes e, portanto, uma ação tendo o Conselho Administrativo de Defesa Econômica — CADE como requerido não teria como ser conhecida e julgada nesta Justiça Especializada. Entretanto, há que se considerar que a competência da Justiça do Trabalho abrange todas as ações em que haja uma controvérsia oriunda das relações de trabalho, como causa de pedir próxima ou remota, vale dizer, ainda que não seja alegada uma relação de trabalho "entre as partes da ação", esta esteja indicada como fundamento do pedido. Ainda que de forma gradual, a competência da Justiça do Trabalho tem sido firmada nos casos de condutas ativas ou omissivas de entes públicos que afetam as relações de trabalho, inclusive em matéria de políticas públicas. Por esses fundamentos não há como não se reconhecer a competência desta Especializada para conhecer e julgar pedido em que o Ministério Público do Trabalho aponte que a atuação de uma autarquia federal, que existe para regular o mercado econômico

(21) TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO – 3ª TURMA. *Recurso Ordinário no processo 0012149-49.2014.5.15.0081*. Recorrente: MPT. Recorrido: CADE. Desembargadora relatora: Maria da Graça Bonança Barbosa. Acórdão de 05.04.2022.

> da livre concorrência seja, direta ou indiretamente, responsável por dispensas em massa de trabalhadores. Competência material confirmada."
>
> "Isso posto, decido: do recurso **conhecer** ordinário do **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e **o prover em parte** para, JULGANDO PARCIALMENTE PROCEDENTES OS PEDIDOS, condenar o requerido, em procedimentos de atos de concentração econômica, às seguintes obrigações de fazer: 1) encaminhar por ocasião da instrução, ofícios aos sindicatos representantes das categorias de trabalhadores, solicitando informações; 2) cumprir as requisições de informações e/ou documentos expedidas, com fundamento na Lei Complementar n. 75/93, pelo Ministério Público do Trabalho e, mediante requisição deste, encaminhar as informações e documentos que digam respeito ao planejamento da gestão de recursos humanos, em especial planos ou previsões de diminuição do número de funcionários e/ou redução de despesa com mão de obra, não podendo quanto a estes ser oposta a exceção do sigilo Recebidos pelo MPT, este deverá, por sua vez, assegurar o sigilo das informações; 3) fundamentar suas decisões com a devida consideração às repercussões, para o ato de concentração sob análise, da função social da propriedade, da livre iniciativa e do valor social do trabalho, nos termos da Constituição Federal (art. 1º, inciso IV, bem como do art. 170, *"caput"* e seus incisos, tudo sob pena de multa que deverá ser postulada e decidida em sede jurisdicional e, caso aplicada, ser objeto de destinação também nos respectivos autos, nos termos da fundamentação".

Ao lado desse precedente paradigmático favorável ao reconhecimento da legitimidade do MPT para atuar em demandas *judiciais* envolvendo questões anticoncorrenciais que afetam os mercados de trabalho, a Lei do CADE igualmente oferece inequívoco espaço para a atuação *extrajudicial* do MPT perante o CADE, na condição de fiscal da ordem jurídica, em investigações e processos administrativos tratando dessas questões. A referida lei contém alguns poucos dispositivos que mencionam o Ministério Público Federal (MPF) e o Ministério Público (MP), colacionados a seguir:

> Art. 9º Compete ao Plenário do Tribunal [Tribunal Administrativo de Defesa Econômica], dentre outras atribuições previstas nesta Lei:

> § 2º As decisões do Tribunal não comportam revisão no âmbito do Poder Executivo, promovendo-se, de imediato, sua execução e comunicando-se, em seguida, **ao Ministério Público**, para as demais medidas legais cabíveis no âmbito de suas atribuições.
>
> Art. 20. O Procurador-Geral da República, ouvido o Conselho Superior, designará **membro do Ministério Público Federal** para, nesta qualidade, emitir parecer, **nos processos administrativos** para imposição de sanções administrativas por infrações à ordem econômica, de ofício ou a requerimento do Conselheiro-Relator.
>
> Art. 66. O inquérito administrativo, procedimento investigatório de natureza inquisitorial [procedimento preparatório e inquérito administrativo para apuração de infrações à ordem econômica], será instaurado pela Superintendência-Geral para apuração de infrações à ordem econômica.
>
> § 8º A Superintendência-Geral poderá solicitar o concurso da autoridade policial ou **do Ministério Público** nas **investigações**. (destaques acrescidos)

Nos três dispositivos mencionados, um deles faz referência explícita ao MPF; nos demais, há referência genérica ao Ministério Público (MP). Considerando que o MPT é um dos ramos integrantes do MPU (art. 24, Lei Complementar n.75/1993); considerando que o MPT é o ramo especializado na tutela dos direitos fundamentais no trabalho com vistas a garantir a higidez dos mercados de trabalho (art. 83 e ss. da LC n.75/1993), nos dispositivos em que há referência explícita ao MP (art. 9º, § 2º; art. 66, § 8º, Lei do CADE), esse termo deve ser lido como "Ministério Público do Trabalho", quando o caso envolver práticas anticompetitivas afetando algum mercado de trabalho. Mesmo no dispositivo em que há referência à designação de membro do MPF para a emissão de parecer, em sede de *processos administrativos* para a imposição de sanções administrativas por infrações da ordem econômica (art. 20, Lei do CADE), tal enunciado deve ser submetido à interpretação sistemática e evolutiva. Ou seja, nos processos administrativos tratando sobre práticas anticoncorrenciais perpetradas em mercados de trabalho, caberá conjuntamente ao MPF e ao MPT a emissão de parecer.

O art. 5º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro é explícito em afirmar que, "[n]a aplicação da lei, o juiz atenderá *aos fins*

sociais a que ela se dirige e às *exigências do bem comum*" (Decreto-lei n. 4.657/1942). O marco legal que rege o SBDC é orientado pelos "ditames constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico" (art. 1º, Lei do CADE). Se a prática anticoncorrencial sob análise envolver violação da função social dos meios de produção e da livre concorrência nos mercados de trabalho; prejuízo ao bem-estar de trabalhadores; e abuso do poder econômico exercido nos mercados de trabalho, é natural que a investigação e/ou processo administrativa atraia a intervenção do MPT, ramo do MP investido na missão de defesa da higidez dos mercados de trabalho, dignidade dos trabalhadores e direitos fundamentais no trabalho.

Reitera-se que é recentíssima a atuação do CADE na repressão a práticas anticompetitivas em mercados de trabalho. No momento da aprovação da atual Lei do CADE, em 2011, a interface Direito do Trabalho e Direito Antitruste era ignorada pelas autoridades da concorrência brasileiras. Portanto, a ausência de referência ao MPT é um reflexo do fato de que, naquele momento histórico, a atuação do Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência era focada essencialmente nos mercados de produtos e serviços e na defesa do consumidor.

Em complemento ao Acordo de Cooperação MPT-CADE, com vistas a ampliar a atuação do MPT na temática aqui tratada, sugere-se o estabelecimento de nova Coordenadoria temática nacional: Coordenadoria Nacional de defesa da livre concorrência nos mercados de trabalho e do bem-estar dos trabalhadores (**CoordiCADE**). Atualmente, o MPT já conta com 08 (oito) coordenadorias temáticas, a saber: Coordinfância (combate ao trabalho infantil), Conaete (combate ao trabalho escravo), Coordigualdade (promoção da igualdade e não discriminação), Conafret (combate a fraudes trabalhistas), Conap (trabalho na administração pública), Codemat, Conalis (liberdade sindical) e Conatpa (trabalho portuário e aquaviário).

A relevância do tema combate e prevenção a práticas anticoncorrenciais prejudiciais à higidez dos mercados de trabalho é transversal, isto é, apresenta interesse direto e indireto para todas as Coordenadorias temáticas: igualdade de oportunidades de trabalho; proteção do direito à mobilidade no mercado de trabalho; proteção contra degradação das condições de trabalho; defesa contra práticas fraudulentas; liberdade sindical como ferramenta de contraposição aos monopsônios laborais, etc. Isso posto, sugere-se que a

CoordiCADE seja uma instância inter-coordenadorias, contando com representantes de todas as coordenadorias.

A sugestão brevemente delineada está alinhada com a orientação geral do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP) de que o MP brasileiro seja resolutivo, contribuindo

> "(...) decisivamente para prevenir ou solucionar**, de modo efetivo**, o conflito, problema ou a controvérsia envolvendo a concretização de direitos ou interesses para cuja defesa e proteção é legitimado o Ministério Público, bem como para prevenir, inibir ou reparar **adequadamente** a lesão ou ameaça a esses direitos ou interesses e efetivar as sanções aplicadas judicialmente em face dos correspondentes ilícitos, assegurando-lhes a **máxima efetividade possível** por meio do uso regular dos instrumentos jurídicos que lhe são disponibilizados para a resolução **extrajudicial ou judicial** dessas situações." (art. 1º, § 1º, Recomendação CNMP no. 54/2017; destaques adicionados)

> A proposta está igualmente em consonância com a Recomendação de caráter geral n. 5/CN, de 6 de agosto de 2025, da Corregedoria Nacional do Ministério Público, que recomenda soluções interdisciplinares e multidisciplinares para *processos estruturais*, i.e., "casos que envolvam *desconformidades complexas e contínuas*, que demandem *reorganização institucional* ou reconstrução de políticas públicas, em especial nas áreas da saúde, infância e juventude, violência contra a mulher, segurança pública, educação, sistema prisional, meio ambiente natural, artificial e do trabalho, consumidor e urbanismo." (art. 1º)

3. Breve panorama das práticas potencialmente anticoncorrenciais nos mercados de trabalho que podem atrair a atuação do MPT

O presente tópico apresenta, de maneira objetiva e sem detalhamento em razão das limitações de espaço, possíveis esferas de atuação do MPT, em casos relativos a condutas anticoncorrenciais prejudiciais ao bom funcionamento de mercados de trabalho.

Quanto à atuação perante cortes trabalhistas, cumpre pontuar que a legitimidade do MPT para atuar *judicialmente* na prevenção e repressão a atos anticoncorrenciais prejudiciais aos mercados de trabalho, por meio da ação civil pública, já é reconhecida pela Lei n. 7.347/1985, a qual autoriza a propositura de ação civil pública pelos integrantes do Ministério Público brasileiro por danos morais e materiais causados por *infrações à ordem*

econômica (art. 1º, IV c/c art. 5º, I). A ação civil pública pode ser manejada para repressão a monopsônios laborais (*monopsonization suit*) e para combater atos anticoncorrenciais contrários ao bom funcionamento de *mercados de trabalho*. Essa mesma matéria pode ser objeto de procedimentos investigatórios conduzidos pelo MPT e de Termos de Ajuste de Conduta (TACs).

No que respeita à atuação *administrativa* do MPT perante o CADE, reitera-se que o Conselho atua preventiva e repressivamente na defesa da livre concorrência. No entendimento deste autor, o MPT tem atribuição para cooperar com o CADE em procedimentos investigatórios e emitir *pareceres,* em conjunto com o MPF, nos processos administrativos para imposição de sanções administrativas por infrações à ordem econômica, em tramitação no Conselho, quando tratarem de condutas prejudiciais à livre concorrência *nos mercados de trabalho* (arts. 20 e 66º, § 8º, da Lei do CADE).

Na esfera *preventiva*, em sede de controle realizado pelo CADE dos atos de concentração econômica (fusões, aquisições, incorporações, associações empresariais), o MPT, na condição de fiscal da ordem jurídica, pode cooperar com subsídios (e.g. parecer) para prevenir que os atos de concentração sob análise gerem concentração de poder econômico, nos mercados de trabalho, por meio de *monopsônios laborais* (art. 88, § 5º, Lei do CADE) e para prevenir que a concentração de poder econômico seja consumada em prejuízo dos níveis de emprego e do bem-estar dos trabalhadores(22). Para a ampliação imediata do escopo dos processos de análise dos impacto dos atos de concentração sobre os mercados de trabalho não é necessária qualquer alteração legislativa, conforme indicado pela doutrina especializada(23). A compreensão do conceito de monopsônio é fundamental para fins de repressão e prevenção de condutas anticoncorrenciais, em mercados de trabalho, facilitadas pela obtenção de posição dominante:

> "Na teoria econômica, monopsônio consiste em uma situação de mercado em que há apenas um comprador. Um exemplo de monopsônio puro é o de uma empresa que é a única contratante de mão-de-obra, numa localidade isolada. Tal

(22) PICARD, Séverine. *Competition and Labour:* A Trade Union Reading of the EU Competition Policies. European Trade Union Confederation, 2025, p. 8-9.

(23) BRAGA, Júlia. Mercados de trabalho no controle de estruturas do Cade:: o direito da concorrência na consecução da valorização do trabalho humano. *Revista de Defesa da Concorrência*, Brasília, v. 12, n. 1, p. 200–227, 2024.

> empresa é capaz de pagar salários inferiores aos que pagaria em condições de concorrência. Embora os casos de monopsônio puro sejam raros, elementos caracterizadores de monopsônios estão presentes onde há muitos vendedores e poucos compradores."[24] (tradução livre)

Monopsônios podem surgir naturalmente, por meio de atos de concentração econômica ou, ainda, por meio de artifícios anticoncorrenciais:

> "Monopsônios podem surgir sob diferentes circunstâncias. Em alguns casos, quando uma empresa se torna muito mais bem sucedida do que seus pares, ela se torna um monopsônio no mercado de trabalho, controlando uma parcela muito maior de capital de trabalho. Em outros casos, as empresas podem fundir-se [fusões e aquisições] ou unir-se [formando cartéis] para formar uma única entidade com poder de compra concentrado, superando efetivamente o poder dos vendedores individuais. Às vezes, obrigações contratuais como cláusulas de não-concorrência podem restringir os vendedores de certas atividades no mercado, criando um monopsônio para os compradores.
>
> (...)
>
> Quando surge um monopsônio, o equilíbrio de poder muda — enquanto antes a economia dependia da concorrência natural, agora o monopsônio pode exercer seu poder de negociação desproporcional (chamado de competição imperfeita) e impor grandes mudanças nos preços, na oferta, na demanda e nos salários."[25] (tradução e adaptação livres)

Ainda na esfera *preventiva*, influenciada pela experiência dos EUA, Hong Kong e Japão, a OCDE recomenda a elaboração de guias endereçados aos departamentos de recursos humanos com orientações claras sobre condutas anticoncorrenciais prejudiciais aos trabalhadores que devem ser proscritas.[26] Essa é uma ferramenta que pode ser útil, no contexto brasileiro, para gerar conscientização não só de profissionais de recursos humanos,

(24) BRITANNICA. The Editors of Encyclopaedia. "Monopsony." Encyclopedia Britannica, 21 Mar. 2016. Disponível em: https://www.britannica.com/money/monopsony. Acesso em: 26 ago. 2025.

(25) MASTERCLASS. How a Monopsony Works: 3 Examples of Monopsonies. Aug. 31, 2022.

(26) OECD. *Competition in Labour Markets*. Paris: OECD, 2020. p. 49.

mas especialmente dos trabalhadores, vítimas das práticas anticoncorrenciais.

Na esfera *repressiva*, o MPT pode cooperar com o CADE em investigações e em processos administrativos para imposição de sanções administrativas por infrações à ordem econômica, em tramitação no referido Conselho (arts. 66 e 69, Lei do CADE), notadamente por meio de pareceres.

A respeito de condutas potencialmente anticoncorrenciais que afetam os mercados de trabalho e que podem atrair a intervenção extrajudicial e judicial do MPT, segue lista *não exaustiva* de exemplos extraídos da doutrina estrangeira:

> 1 – **Acordos de não-contratação ou acordo de não-aliciamento** (*no-poach agreements*): Acordo celebrado entre agentes econômicos por meio do qual assumem o compromisso de não recrutar, convidar para processos seletivos e contratar os empregados das partes do acordo.
>
> 2 **– Acordos de fixação de remuneração** (*wage-fixing agreements*): Por meio dessa espécie de ajuste, agentes econômicos uniformizam a remuneração e o pacote de benefícios que pagarão aos empregados exercentes de determinadas funções.
>
> Os acordos de não-contratação e de fixação de remuneração são manifestações de comportamentos colusivos, coordenados por agentes econômicos para restringir a autonomia dos trabalhadores, sua mobilidade e o espaço para a obtenção de melhores salários e condições de trabalho.(27)
>
> 3 – **Acordos de não-contratação celebrados no contexto de franquias:** Franqueador e franqueados assumem o compromisso de não recrutar ou contratar funcionários uns dos outros. No mesmo contexto, é também considerada anticoncorrencial a celebração entre franqueados de acordo com o mesmo objeto.(28)
>
> 4 – **Intercâmbio de informações sensíveis sobre condições de contratação e benefícios oferecidos aos empregados**, quando realizado entre agentes econômicos que competem pelos mesmos trabalhadores.(29) Os agentes

(27) NORWEGIAN COMPETITION AUTHORITY; SWEDISH COMPETITION AUTHORITY; FINNISH COMPETITION AND CONSUMER AUTHORITY; DANNISH COMPETITION AND CONSUMER AUTHORITY. Competition and Labour markets: Joint Nordic report 2024. January, 2024, p. 5 et seq.

(28) U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE; FEDERAL TRADE COMMISSION. *Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers*, jan. 2025, p. 5-6.

(29) *Ibidem*, p. 6-7.

econômicos não precisam atuar no mesmo nicho de mercado, mas devem competir pelos mesmos trabalhadores.

5 – **Acordos de não-concorrência** firmados com trabalhadores, bem como quaisquer **cláusulas contratuais abusivas** inseridas em contratos de trabalho que imponham restrições à **mobilidade do trabalhador**, *e.g.*, cláusula que impõe multa ao trabalhador caso decida desligar-se da empresa; cláusula que impõe o reembolso de gastos incorridos em treinamentos; acordos de confidencialidade com escopo excessivamente amplo, prejudicando a recolocação do trabalhador no mercado de trabalho.(30)

6 – Ofertas de emprego e de oportunidades de prestação de serviços que veiculem **condições enganosas**.(31) Essas ofertas veiculam informações sobre ganhos inflados e irreais para atrair trabalhadores (empregados ou prestadores de serviços autônomos), prejudicando agentes econômicos honestos cujas ofertas de trabalho apresentam informações transparentes.

7 – Acordos celebrados entre agentes econômicos visando **uniformizar** as condições de contratação de **prestadores de serviços autônomos** (*e.g.*, plataformas digitais podem pactuar acordos por meio dos quais fixam, em conluio, condições uniformes de contratação de prestadores de serviços, restringindo sua liberdade de escolha e mobilidade; inclusão nos contratos de quaisquer cláusulas contratuais restritivas da mobilidade e autonomia de prestadores de serviços autônomos) (32).

8 – **Práticas discriminatórias**, veladas ou explícitas, que limitem o acesso a oportunidades de trabalho por integrantes de grupos vulneráveis.(33)

9 – Quaisquer práticas voltadas a garantir aos agentes econômicos posição dominante em determinado mercado de trabalho (**poder monopsônico**). A atuação deve voltar-se à repressão a monopsônios e oligopsônios laborais.

---

(30) U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE; FEDERAL TRADE COMMISSION. *Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers*, jan. 2025, p. 7-9.

(31) *Ibidem*, p. 11.

(32) *Ibidem*, p.10. No contexto dos trabalhadores plataformizados, cf. artigo deste autor a respeito dos ilícitos anticoncorrenciais praticados pelas plataformas: RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas. Plataformas digitais de trabalho, *gig economy* e o papel do Direito Antitruste na repressão aos monopsônios laborais: uma análise introdutória da plataforma Uber. *Revista Fórum de Direito na Economia Digital*, Belo Horizonte, ano 3, n. 05, p. 113-155, jul./dez. 2019.

(33) FEDERAL TRADE COMMISSION — UNITED STATES OF AMERICA. *Directive Regarding Labor Markets Task Force.* Washington D.C.: FTC, February 26, 2025. Disponível em: https://www.ftc.gov/news-events/news/public-statements/directive-regarding-labor-markets-task-force.

4. Observações finais

Uma das missões constitucionais o MPT é a defesa do regime democrático por meio da promoção dos direitos fundamentais no trabalho (art. 127, caput, CF/88). A Carta Democrática Interamericana, aprovada em 2001 sob os auspícios da Organização dos Estados Americanos, expressamente reconhece a relação de interdependência e de reforço mútuo entre democracia e garantia de direitos fundamentais no trabalho:

> Art. 10
>
> "A promoção e o fortalecimento da democracia requerem o exercício pleno e eficaz dos direitos dos trabalhadores e a aplicação de normas trabalhistas básicas, tal como estão consagradas na Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento, adotada em 1998, bem como em outras convenções básicas afins da OIT. **A democracia fortalece-se com a melhoria das condições de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores do Hemisfério**." (destaque acrescido)

A bússola adotada pelo CADE até 2021, priorizando essencialmente a defesa da livre concorrência em mercados de produtos e serviços com o fito de promover exclusivamente a proteção do consumidor, era fruto de uma interpretação restritiva do escopo do marco legal de defesa da livre concorrência (notadamente, Lei do CADE). Normas infraconstitucionais devem ser lidas à luz da Constituição Federal de 1988 (CF/88), não o contrário. *No Título VII da CF/88*, o Constituinte expressamente indica que a ordem econômica está fundada na *valorização do trabalho humano* e na livre iniciativa; elenca como princípios da ordem econômica, ao lado da promoção da livre concorrência, a redução das desigualdades sociais e a promoção do pleno emprego. *O art. 186 da CF,* por sua vez, assinala que a propriedade rural cumprirá com sua função social, quando sua exploração favorecer o bem-estar dos trabalhadores (art. 186, IV). Tal entendimento é aplicável de maneira transversal em relação ao cumprimento da função social de quaisquer bens de produção. Por fim*, o art. 173, § 4º, da CF/88* é expresso em pontuar que o marco legal de defesa da livre concorrência tem por objetivo reprimir "o abuso de poder econômico que vise à dominação dos mercados, à eliminação da concorrência e ao aumento arbitrário dos lucros". O enunciado não restringe sua aplicação a determinado mercado;

como corolário do princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais, sua aplicação deve ser a mais ampla possível, em todos os mercados possíveis, visando promover os objetivos da ordem econômica.

A Lei do CADE indica como objetivos, dentre outros, a garantia de cumprimento da função social da propriedade dos bens de produção; a defesa dos consumidores; e a repressão ao abuso do poder econômico (art. 1º). Tal dispositivo, lido à luz da CF/88, exige das autoridades integrantes do SBDC uma atuação dirigida à promoção: do bem-estar dos trabalhadores, do trabalho decente e da livre concorrência nos mercados de trabalho. Por conseguinte, a *dimensão laboral* das condutas dos agentes econômicos (*e.g.*, tutela dos direitos fundamentais no trabalho; promoção do pleno emprego; mobilidade de trabalhadores) deve ser avaliada na atuação preventiva (análise de atos de concentração econômica) e repressiva (infrações da ordem econômica), no âmbito do CADE. A mesma diretriz é aplicável à Justiça do Trabalho, quando processar e julgar demandas judiciais envolvendo práticas anticoncorrenciais deletérias aos trabalhadores, em especial, em sede de ações civis públicas promovidas pelo MPT e por entes sindicais. Considerando a missão constitucional-legal do MPT, ramo especializado do MPU em matéria juslaboral, é imperativa a sua intervenção em atuações preventivas e repressivas relacionadas à promoção da livre concorrência nos mercados de trabalho.

Em associação ao Direito do Trabalho, o arsenal do Direito Antitruste pode desempenhar indiscutível papel protetivo dos direitos fundamentais no trabalho, *independentemente* do regime jurídico aplicável aos trabalhadores[34], por meio da garantia da livre concorrência dos mercados de trabalho e da promoção de seu bem-estar. Ao mesmo tempo, o Direito do Trabalho e o MPT têm papel fundamental a desempenhar na atualização do Direito concorrencial, contribuindo para ampliar a lente utilizada pelas autoridades concorrenciais para analisar condutas potencialmente anticompetitivas.

Não é mais suficiente analisar tais condutas exclusivamente sob o prisma do bem-estar do consumidor (*consumer welfare standard*); é imperativa que a análise leve em consideração o impacto das condutas na fruição

(34) Sobre o papel do Direito Antitruste na tutela dos trabalhadores autônomos (notadamente, trabalhadores plataformizados), *cf.* RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas. Plataformas digitais de trabalho, *gig economy* e o papel do Direito Antitruste na repressão aos monopsônios laborais: uma análise introdutória da plataforma Uber. *Revista Fórum de Direito na Economia Digital*, Belo Horizonte, ano 3, n. 05, p. 113-155, jul./dez. 2019.

dos direitos humanos e fundamentais[35], aí incluídos os direitos fundamentais no trabalho. A promoção do bem-estar dos trabalhadores deve ser um *objetivo autônomo* a ser perseguido pelo Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; a atuação do MPT nessa seara pode evitar que a proteção dos interesses legítimos dos trabalhadores seja promovida pelo SBDC tão somente enquanto for útil para a proteção dos interesses consumeristas. Frequentemente, há uma convergência entre a proteção do consumidor e a tutela dos direitos fundamentais no trabalho; contudo, é possível que haja casos em que os interesses estejam em conflito, devendo-se optar pelo caminho que promova amplamente a proteção dos direitos humanos, como corolário do princípio *pro homine*.[36] Se uma conduta *prima facie* anticoncorrencial apresentar o potencial de prejudicar a autonomia, a mobilidade e a dignidade dos trabalhadores, mesmo que não produza qualquer efeito deletério sobre o bem-estar do consumidor, tal conduta deve ser proscrita. O Acordo de Cooperação MPT-CADE constitui passo importante para catalisar essa mudança de perspectiva. Um segundo passo para aprofundamento da atuação pode ser a criação de uma Coordenadoria temática nacional, conforme sugestão apresentada.

Referências

AKYUWEN, Rory Jeff; LABETUBUN, Muchtar Anshary Hamid; CHANSRAKAEO, Ruetaitip. Human Rights Protection in Antitrust Law: Integrating the Principle of Dignified Justice into Antitrust Policy in Europe and Asia. *Jurnal Suara Hukum*, vol. 7, n. 1, mar. 2025.

BRAGA, Júlia. Mercados de trabalho no controle de estruturas do Cade:: o direito da concorrência na consecução da valorização do trabalho humano. *Revista de Defesa da Concorrência*, Brasília, v. 12, n. 1, p. 200–227, 2024. Disponível em: https://revista.cade.gov.br/index.php/revistadedefesadaconcorrencia/article/view/1076.

BRASIL. *Lei n. 12.529, de 30 de novembro de 2011*. Estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência; dispõe sobre a prevenção e repressão às infrações contra a ordem econômica.

BRITANNICA. The Editors of Encyclopaedia. "monopsony." *Encyclopedia Britannica*, 21 Mar. 2016, https://www.britannica.com/money/monopsony. Acessado em: 26 ago. 2025.

(35) AKYUWEN, Rory Jeff; LABETUBUN, Muchtar Anshary Hamid; CHANSRAKAEO, Ruetaitip. Human Rights Protection in Antitrust Law: Integrating the Principle of Dignified Justice into Antitrust Policy in Europe and Asia. *Jurnal Suara Hukum*, vol. 7, núm. 1, março de 2025.

(36) BROULIK, Jan. *European labor antitrust has reached a defining moment*. How far will it go? ProMarket. July 15, 2025.

BROULIK, Jan. European labor antitrust has reached a defining moment. How far will it go? *ProMarket.* July 15, 2025. Disponível em: https://www.promarket.org/2025/07/15/european-labor-antitrust-has-reached-a-defining-moment-how-far-will-it-go/.

CADE. *Nota Técnica n. 66/2020/CGAA8/SGA2/SG/CADE*. Procedimento Preparatório n. 08700.004548/2019-61 (Apartado de Acesso Restrito n. 08700.004537/2019-81). Documento de 13.10.2020. Disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?DZ2uWeaYicbuRZEFhBt-n3BfPLlu9u7akQAh8mpB9yNi0E1IwTQs58j5V0zVEWdGGdTwN2-iWxwaCVJd3ozyK0fb2J87DRBJZFypxCgs_jUjgA1XtoFv4zELKFQWqjyZ.

CADE. *Nota Técnica n. 66/2020/CGAA8/SGA2/SG/CADE*. Procedimento Preparatório n. 08700.004548/2019-61 (Apartado de Acesso Restrito n. 08700.004537/2019-81). Documento de 13.10.2020. Disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?DZ2uWeaYicbuRZEFhBt-n3BfPLlu9u7akQAh8mpB9yNi0E1IwTQs58j5V0zVEWdGGdTwN2-iWxwaCVJd3ozyK0fb2J87DRBJ-ZFypxCgs_jUjgA1XtoFv4zELKFQWqjyZ.

CADE. *Inquérito Administrativo n. 08700.004548/2019-61 (Apartado Restrito n. 08700.004537/2019-81)*. Despacho SG instauração Processo Administrativo n. 9/2021, de 15.03.2021. Disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?DZ2uWeaYicbuRZEFhBt-n3BfPLlu9u7akQAh8mpB9yOsDwrUb9KxWad6KTB5kCjOT51Rv5wEliEqnq2Hfm3L5zhEHqNiWZ4dFH-F8MdB1dJqi16_t6NSzSpvhnMZgHhJ-.

CADE. *Cade celebra acordos em processo que investiga condutas anticompetitivas no mercado de trabalho da indústria de healthcare.* Publicado em 21.09.2022. Disponível: https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-celebra-acordos-em-processo-que-investiga-cartel-no-mercado-de-trabalho-da-industria-de-healthcare.

CADE. *Nota Técnica n. 39/2024/CGAA8/SGA2/SG/CADE*. Procedimento administrativo n. 08700.007061/2024-06 (Apartado Restrito n. 08700.007041/2024-27). Disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_processo_exibir.php?1MQnTNkPQ_sX_bghfgNtnzTLgP9Ehbk5UOJvmzyesnbE-Rf6Pd6hBcedDS_xdwMQMK6_PgwPd2GFLljH0OLyFW42cP3Y2bwF2ZygsR9DolO_gnPd9wOD0u83MpfTUaZp.

CADE. *SG instaura processo administrativo sobre condutas anticompetitivas no mercado brasileiro de empilhadeiras*. Publicado em 20.09.2024. Disponível em: https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/sg-instaura-processo-administrativo-sobre-condutas-anticompetitivas-no-mercado-brasileiro-de-empilhadeiras.

CADE. *Despacho SG instauração Processo Administrativo n. 20/2024*. Procedimento administrativo n. 08700.007061/2024-06 (Apartado Restrito n. 08700.007041/2024-27). Documento disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_processo_exibir.php?1MQnTNkPQ_sX_bghfgNtnzTLgP9Ehbk5UOJvmzyesnbE-Rf6Pd6hBcedDS_xdwMQMK6_PgwPd2GFLljH0OLyFW42cP3Y2bwF2ZygsR9DolO_gnPd9wOD0u83MpfTUaZp.

CADE. *Despacho SG instauração Processo Administrativo n. 21/2024, de 07.10.2024*. Documentos do referido processo estão disponíveis em: https://sei.cade.gov.br/sei/

modulos/pesquisa/md_pesq_processo_exibir.php?1MQnTNkPQ_sX_bghfgNtnzTL-gP9Ehbk5UOJvmzyesnbE-Rf6Pd6hBcedDS_xdwMQMK6_PgwPd2GFLljH0OLyFcD-4QXzX890HYlfB7s9p-3KtcL2Ds5MAQnjU2oLzNpdq.

CADE. *Nota Técnica n. 20/2025/CGAA7/SGA2/SG/CADE.* Requerimento n. 08700.009296/2024-24 referente ao Processo Administrativo n. 08700.001198/2024-49. Requerente: IBM Brasil – Indústrias Máquinas e Serviços Ltda, EMENTA: Proposta de Termo de Compromisso de Cessação – TCC referente ao Processo Administrativo 08700.001198/2024-49. Suposta prática de condutas anticompetitivas no mercado de trabalho brasileiro envolvendo empresas multinacionais. Recomendação de Homologação do TCC. VERSÃO PÚBLICA. Disponível em: https://jurisprudencia.cade.gov.br/d/d/doc/jurisprudencia__1548197?a=doc.

CADE. *Cade celebra seis acordos em investigações de condutas anticompetitivas*. Publicado em 06.05.2025. Disponível em: https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-celebra-6-acordos-em-investigacoes-de-condutas-anticompetitivas.

CADE. *Cade e MPT firmam acordo para combater cartéis com impactos nas relações de trabalho*. Publicado em 23.07.2025. Disponível em: https://www.gov.br/cade/pt-br/assuntos/noticias/cade-e-mpt-firmam-acordo-para-combater-carteis-com-impactos-nas-relacoes-de-trabalho-2.

CADE; MPT. *Acordo de Cooperação Técnica 3*. Brasília: CADE e MPT, 2025. Disponível em: https://cdn.cade.gov.br/Portal/acesso-a-informacao/Transpar%c3%aancia%20e%20Presta%c3%a7%c3%a3o%20de%20Contas/2025/Acordos/SEI_1528394_Acordo_de_Cooperacao_Tecnica_3%20(1).pdf.

CADE/DEE. *Nota Técnica n. 3/2024/DEE/CADE. Processo n. 08700.000251/2024-94*. Brasília: CADE, fevereiro de 2024. Disponível em: https://sei.cade.gov.br/sei/modulos/pesquisa/md_pesq_documento_consulta_externa.php?HJ7F4wnIPj2Y8B7Bj80h1lsk-jh7ohC8yMfhLoDBLddY6Z2VWppSqkAR5EQgQYtPExXPIz2FPChIIY7Xe2xGGJph_bXaX_R-Pd_Enw3_33B-sp6_GeNbeEjI0rYwtlM0m.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Recomendação n. 54, de 28 de março de 2017.* Dispõe sobre a Política Nacional de Fomento à Atuação Resolutiva do Ministério Público brasileiro.

CORREGEDORIA NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Recomendação de Caráter Geral n. 5/CN, de 6 de agosto de 2025*. Corregedoria Nacional do Ministério Público.

FEDERAL TRADE COMMISSION – UNITED STATES OF AMERICA. *Directive Regarding Labor Markets Task Force*. Washington D.C.: FTC, February 26, 2025. Disponível em: https://www.ftc.gov/news-events/news/public-statements/directive-regarding-labor-markets-task-force.

ESTADÃO. CADE investiga gigantes de vários setores por trocas de dados sensíveis sobre trabalho. Publicado em 09.10.2024. Disponível em: https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/10/09/cade-investiga-gigantes-de-varios-setores-por-trocas-de-dados-sensiveis-sobre-trabalho.htm.

MASTERCLASS. How a Monopsony Works: 3 Examples of Monopsonies. Aug 31, 2022. Disponível em: https://www.masterclass.com/articles/monopsony-in-macroeconomics-explained.

NORWEGIAN COMPETITION AUTHORITY; SWEDISH COMPETITION AUTHORITY; FINNISH COMPETITION AND CONSUMER AUTHORITY; DANNISH COMPETITION AND CONSUMER AUTHORITY. Competition and Labour markets: Joint *Nordic report 2024*. January, 2024. Disponível em: https://kfst.dk/analyser/kfst/publikationer/dansk/2024/20240116-competition-and-labour-markets.

OECD. *Competition in Labour Markets*. Paris: OECD, 2020. Disponível em: http://www.oecd.org/daf/competition/competition-concerns-in-labour-markets.htm.

PICARD, Séverine. Competition and Labour: A Trade Union Reading of the EU Competition Policies. European Trade Union Confederation, 2025. Disponível em: https://etuc.org/en/publication/competition-and-labour-trade-union-reading-eu-competition-policies.

REDAÇÃO CONJUR. Cade investiga suposta formação de cartel entre RH de empresas. *Conjur*, 25 mar. 2021. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2021-mar-25/cade-investiga-suposta-formacao-cartel-entre-rh-empresas/.

RODRIGUES JUNIOR, Edson Beas. Plataformas digitais de trabalho, *gig economy* e o papel do Direito Antitruste na repressão aos monopsônios laborais: uma análise introdutória da plataforma Uber. *Revista Fórum de Direito na Economia Digital*, Belo Horizonte, ano 3, n. 05, p. 113-155, jul./dez. 2019.

SANTOS DE MELO, Celso Eduardo; LUCIANO, Joice Arantes; ROQUETE, Felipe Leitão Valadares; MACHADO, Fernanda Garcia. *Anexo integrante da Nota Técnica n. 5/2024 (n. SEI 1453903)*. Processo Administrativo n. 08700.001198/2024-49 (apartado de acesso restrito n. 08700.001200/2024-80). Brasília: CADE, 2024.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO – 3ª Turma. *Recurso Ordinário no Processo 0012149-49.2014.5.15.0081*. Recorrente: MPT. Recorrido: CADE. Desembargadora Relatora: Maria da Graça Bonança Barbosa. Acórdão de 05.04.2022.

U.S. DEPARTMENT OF JUSTICE; FEDERAL TRADE COMMISSION. Antitrust Guidelines for Business Activities Affecting Workers. January 2025. Disponível em: https://www.ftc.gov/system/files/ftc_gov/pdf/p251201antitrustguidelinesbusinessactivitiesaffectingworkers2025.pdf.

Tema n. 935 e a Oposição ao Desconto da Contribuição Assistencial: Entre a Liberdade Individual e a Sustentabilidade dos Sindicatos

Alberto Emiliano de Oliveira Neto

Resumo: O julgamento do Tema n. 935 pelo Supremo Tribunal Federal marcou um divisor de águas no sindicalismo brasileiro ao reconhecer a constitucionalidade da contribuição assistencial extensível a todos os integrantes da categoria, inclusive não filiados, desde que garantido o direito de oposição. A decisão buscou conciliar a liberdade sindical negativa com a necessidade de assegurar sustentabilidade financeira às entidades representativas, recolocando a assembleia geral no centro da democracia sindical. Entretanto, a ausência de critérios claros para o exercício da oposição abre espaço para práticas antissindicais, sobretudo quando empregadores estimulam ou coagem trabalhadores a rejeitar a contribuição, enfraquecendo os sindicatos e sua capacidade de negociação. O fortalecimento do sindicalismo exige que o direito individual de oposição seja regulamentado de forma a não comprometer o custeio solidário indispensável à negociação coletiva. Nesse sentido, a instauração de incidente de resolução de demandas repetitivas no Tribunal Superior do Trabalho evidencia a urgência de balizas seguras que garantam a livre manifestação da vontade individual sem inviabilizar a função constitucional dos sindicatos. A experiência comparada e as recomendações da OIT demonstram que não há sindicalismo forte sem financiamento adequado, sendo necessária a corresponsabilização de todos os beneficiários da negociação coletiva. Para tanto, a efetividade democrática das assembleias, a transparência na gestão dos recursos e a proporcionalidade dos valores são condições essenciais à legitimação do modelo. O futuro do sindicalismo brasileiro dependerá da harmonização entre autonomia individual e solidariedade coletiva, assegurando a independência sindical e a preservação da democracia social.

Palavras-chave: Contribuição assistencial; Direito de oposição; Financiamento sindical; Negociação coletiva; Liberdade sindical.

Abstract: The judgment of Theme 935 by the Brazilian Supreme Court marked a turning point in trade unionism by recognizing the constitutionality of the assistance contribution extended to all members of the category, including non-affiliates, provided the right of objection is guaranteed. The decision sought to reconcile negative freedom of association with the need to ensure financial sustainability for representative entities, placing the general assembly back at the center of trade union democracy. However, the absence of clear criteria for exercising objection opens space for anti-union practices, especially when employers encourage or coerce workers to oppose contributions, thereby weakening unions and their bargaining capacity. Strengthening unionism requires that the individual right of objection be regulated in a way that does not undermine the solidarity-based funding indispensable for collective bargaining. Comparative experiences and ILO recommendations show that there is no strong unionism without adequate financing, demanding co-responsibility from all beneficiaries of collective agreements. Transparency, proportionality, and democratic assemblies are essential to legitimize the model. The future of Brazilian unionism depends on harmonizing individual autonomy with collective solidarity to ensure independence and preserve social democracy.

Keywords: Assistance contribution; Right of objection; Union financing; Collective bargaining; Freedom of association.

Résumé: L'arrêt du Thème 935 par la Cour suprême du Brésil a marqué un tournant dans le syndicalisme en reconnaissant la constitutionnalité de la contribution d'assistance étendue à tous les membres de la catégorie, y compris les non-affiliés, à condition que le droit d'opposition soit garanti. La décision a cherché à concilier la liberté syndicale négative avec la nécessité d'assurer la durabilité financière des entités représentatives, en redonnant à l'assemblée générale un rôle central dans la démocratie syndicale. Toutefois, l'absence de critères clairs pour l'exercice de l'opposition ouvre la voie à des pratiques antisyndicales, en particulier lorsque les employeurs incitent ou contraignent les travailleurs à refuser la contribution, affaiblissant ainsi les syndicats et leur capacité de négociation. Le renforcement du syndicalisme exige que le droit individuel d'opposition soit encadré de manière à ne pas compromettre le financement solidaire indispensable à la négociation collective. L'expérience comparée et les recommandations de l'OIT démontrent qu'il n'existe pas de syndicalisme fort sans financement adéquat, nécessitant la coresponsabilité de tous les bénéficiaires des conventions collectives. La transparence, la proportionnalité et des assemblées démocratiques sont essentielles pour légitimer ce modèle. L'avenir du syndicalisme brésilien dépendra de l'harmonisation entre autonomie individuelle et solidarité collective afin d'assurer son indépendance et de préserver la démocratie sociale.

Mots-clés: Contribution d'assistance; Droit d'opposition; Financement syndical; Négociation collective; Liberté syndicale.

Resumen: La decisión del Tema 935 del Supremo Tribunal Federal de Brasil marcó un punto de inflexión en el sindicalismo al reconocer la constitucionalidad de la contribución asistencial extendida a todos los integrantes de la categoría, incluidos los no afiliados, siempre que se garantice el derecho de oposición. La Corte buscó conciliar la libertad sindical negativa con la necesidad de asegurar la sostenibilidad financiera de las entidades representativas, devolviendo a la asamblea general su papel central en la democracia sindical. Sin embargo, la ausencia de criterios claros para el ejercicio de la oposición abre espacio a prácticas antisindicales, especialmente cuando los empleadores inducen o coaccionan a los trabajadores a rechazar la contribución, debilitando así a los sindicatos y su capacidad de negociación. El fortalecimiento del sindicalismo exige que el derecho individual de oposición sea regulado de forma que no comprometa el financiamiento solidario indispensable para la negociación colectiva. La experiencia comparada y las recomendaciones de la OIT confirman que no existe sindicalismo fuerte sin financiamiento adecuado, siendo necesaria la corresponsabilidad de todos los beneficiarios de los convenios colectivos. La transparencia, la proporcionalidad y la construcción de asambleas democráticas son condiciones esenciales para legitimar el modelo. El futuro del sindicalismo brasileño dependerá de la capacidad de armonizar la autonomía individual con la solidaridad colectiva, garantizando su independencia y preservando la democracia social.

Palabras clave: Contribución assistencial; Derecho de oposición; Financiamiento sindical; Negociación colectiva; Libertad sindical.

Riassunto: La sentenza sul Tema 935 della Corte Suprema brasiliana ha segnato un punto di svolta nel sindacalismo, riconoscendo la costituzionalità del contributo assistenziale esteso a tutti i membri della categoria, compresi i non iscritti, purché sia garantito il diritto di opposizione. La decisione ha cercato di conciliare la libertà sindacale negativa con la necessità di assicurare la sostenibilità finanziaria delle entità rappresentative, restituendo all'assemblea generale un ruolo centrale nella democrazia sindacale. Tuttavia, l'assenza di criteri chiari per l'esercizio dell'opposizione apre spazio a pratiche antisindacali, soprattutto quando i datori di lavoro incoraggiano o costringono i lavoratori a rifiutare il contributo, indebolendo così i sindacati e la loro capacità di negoziazione. Il rafforzamento del sindacalismo richiede che il diritto individuale di opposizione sia regolamentato in modo da non compromettere il finanziamento solidale indispensabile alla contrattazione collettiva. L'esperienza comparata e le raccomandazioni dell'OIL dimostrano che non esiste un sindacalismo forte senza un finanziamento adeguato, che richiede la corresponsabilizzazione di tutti i beneficiari della contrattazione collettiva. Trasparenza, proporzionalità e assemblee democratiche sono condizioni essenziali per legittimare il modello. Il futuro del sindacalismo brasiliano dipenderà dalla capacità di armonizzare l'autonomia individuale con la solidarietà collettiva, garantendo l'indipendenza sindacale e la tutela della democrazia sociale.

Parole chiave: Contributo assistenziale; Diritto di opposizione; Finanziamento sindacale; Contrattazione collettiva; Libertà sindacale.

Introdução

A liberdade sindical, assegurada na **Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948**, em diversas **convenções da OIT** e em tratados internacionais de direitos humanos, constitui direito essencial das sociedades democráticas. Apenas em regimes nos quais as liberdades civis são respeitadas é possível aos trabalhadores reunirem-se para formar associações destinadas à tutela de seus interesses, livres de interferência estatal, patronal ou de quaisquer outras instituições.

No Brasil, a **Constituição de 1988** consagrou a liberdade sindical e o direito de associação como direitos fundamentais (arts. 1º, III, 5º, XVII, e 8º, *caput*), a serem interpretados a partir do princípio da dignidade da pessoa humana. Contudo, a efetividade dessa garantia encontra entraves, sobretudo devido à própria estrutura da organização sindical nacional, que ainda reproduz mecanismos herdados do modelo corporativista e propicia práticas antissindicais contra trabalhadores, dirigentes e entidades sindicais.

Um dos principais obstáculos à concretização da liberdade sindical reside no **financiamento dos sindicatos**. Até 2017, vigorava no Brasil a contribuição sindical compulsória, devida por todos os integrantes da categoria, filiados ou não. Com a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), a

contribuição passou a depender de "autorização prévia e expressa" do trabalhador, afastando-se sua natureza obrigatória. Essa mudança fragilizou a sustentabilidade financeira dos sindicatos, que permanecem obrigados a representar toda a categoria, inclusive os não contribuintes, em virtude da **unicidade sindical** e do **efeito *erga omnes* da negociação coletiva**.

Essa contradição gera um dilema: como compatibilizar a defesa da liberdade sindical negativa — o direito de não se filiar nem contribuir — com a necessidade de garantir a sobrevivência financeira e a autonomia das entidades sindicais? Se, por um lado, o fim da compulsoriedade atende à perspectiva individual da liberdade de associação, por outro, enfraquece a atuação sindical coletiva e ameaça a própria efetividade da negociação coletiva como instrumento democrático de equilíbrio entre capital e trabalho.

No julgamento do **Tema 935**, originado de ação civil pública ajuizada pelo MPT, o STF sinaliza para a **unificação do custeio sindical pela via da negociação coletiva**. O reconhecimento da contribuição assistencial, estendida a todos os beneficiários da norma coletiva, mas condicionada ao **direito de oposição**, busca compatibilizar a **liberdade individual** com a **necessidade de financiamento das entidades sindicais**, de modo a preservar sua atuação democrática e finalística.

Busca-se, assim, oferecer uma análise crítica sobre os desafios contemporâneos do financiamento sindical e sua compatibilidade com a liberdade sindical, destacando as tensões entre a proteção da vontade individual e a necessidade de fortalecimento das entidades representativas como instrumentos de defesa do regime democrático.

O **objetivo central deste artigo** é analisar o **Tema 935**, com foco no **direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial** e suas repercussões para o **futuro do financiamento sindical no Brasil**, considerando o equilíbrio entre liberdade individual e a sustentabilidade das entidades sindicais.

1. A centralidade das contribuições para a atuação dos sindicatos

O financiamento sindical — em suas diferentes modalidades — ocupa posição central na estrutura de funcionamento das entidades sindicais brasileiras. Mais do que mera fonte de custeio, ela representa o instrumento que possibilita a **independência organizativa** e a **capacidade de representação** das categorias profissionais e econômicas.

Historicamente, o modelo corporativista brasileiro assegurou uma receita compulsória que, embora questionada por seu caráter impositivo, permitiu aos sindicatos manter estrutura mínima de funcionamento. Mesmo após a Constituição de 1988, que consagrou a liberdade sindical, a contribuição compulsória permaneceu como elemento vital para garantir a presença institucional dos sindicatos nas negociações coletivas, na assistência jurídica, na formação de trabalhadores e no espaço público de debate democrático.

A centralidade do financiamento sindical revela-se, sobretudo, em três dimensões:

- **Representatividade coletiva**: Sem recursos financeiros, a capacidade de os sindicatos promover negociações coletivas efetivas e mobilizar trabalhadores fica sensivelmente reduzida. A ausência de custeio fragiliza o sindicato diante das entidades patronais, desequilibrando a relação de forças.

- **Autonomia e independência**: A contribuição garante que os sindicatos não dependam de subsídios patronais ou governamentais, preservando a autonomia política necessária à sua atuação. Recursos próprios constituem condição para que exerçam sua função de contrapoder, típica das organizações da sociedade civil.

- **Defesa do regime democrático**: Ao promoverem o diálogo social e representarem interesses coletivos, os sindicatos são atores indispensáveis ao Estado Democrático de Direito. Sua atuação na formulação de políticas públicas, na resistência a retrocessos sociais e na construção de consensos depende, em larga medida, da solidez de sua estrutura financeira.

A centralidade da contribuição, portanto, transcende a gestão interna do sindicato. Ela se conecta diretamente à efetividade dos direitos sociais e à própria preservação da **cidadania no mundo do trabalho**. Nesse sentido, a jurisprudência do STF, ao reconhecer recentemente a possibilidade de cobrança da contribuição assistencial de toda a categoria (Tema 935) reafirma a função essencial do custeio sindical como pilar da democracia participativa.

2. Contribuições Sindicais e Liberdade de Associação

2.1. Evolução normativa e modalidades de contribuição

2.1.1. Contribuição sindical

O modelo sindical brasileiro, consolidado na primeira metade do século XX, estruturou o financiamento das entidades em consonância com o projeto

corporativista estatal, que delega aos sindicatos funções de colaboração no desenvolvimento econômico e social. Para tanto, garantiu-lhes fonte de custeio compulsória, com natureza tributária, instituída por lei.

A **Constituição de 1937** (art. 138) previu expressamente a cobrança de contribuições impostas a todos os integrantes da categoria, inclusive não filiados. O **Decreto-lei n. 1.402/1939** incluiu entre as prerrogativas sindicais o poder de impor contribuições, enquanto o **Decreto-lei n. 2.377/1940** fez a primeira referência ao imposto sindical, posteriormente consolidado, junto com outros diplomas (Decretos-leis ns. 3.035/41 e 4.298/42), na **CLT de 1943** (MARTINS, 2004, p. 23).

Até o governo Castelo Branco utilizava-se oficialmente a expressão **"imposto sindical"**, embora se tratasse de contribuição de natureza tributária e destinação específica. A denominação **"contribuição sindical"** surgiu com o **Decreto-lei n. 27/66** e foi incorporada ao art. 578 da CLT pelo **Decreto-lei n. 229/1967** (AROUCA, 2007, p. 655; CATHARINO, 1992, p. 16). A CLT regula o tema de forma detalhada em 33 artigos (arts. 578 a 610), disciplinando obrigados, cálculo, destinação dos recursos e penalidades.

Além de instituir a **contribuição confederativa** (art. 8º, IV), a **Constituição de 1988** recepcionou a contribuição sindical, sinalizando a intenção de substituição gradual do modelo compulsório. Martins (2004, p. 26-27) destaca que a manutenção da contribuição sindical foi contrapartida pela supressão da estabilidade no emprego, enquanto Arouca (2003, p. 879) aponta o receio das entidades de cúpula em perder receitas no novo sistema.

Diversas tentativas de extinção da contribuição sindical marcaram o período pós-1988, como a **MP n. 215/1990**, que não prosperou (PASSOS, 1993, p. 109). A **PEC discutida no Fórum Nacional do Trabalho (2005)** e a **Lei n. 11.648/2008**, que reconheceu as centrais sindicais, reforçaram a tendência de custeio por contribuição negocial aprovada em assembleia.

A **Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017)** representou o ponto de ruptura: extinguiu a compulsoriedade, exigindo **autorização prévia e expressa** do trabalhador para o desconto, inclusive de avulsos e autônomos. A recusa patronal em efetuar o desconto autorizado caracteriza-se ato antissindical (CLT, art. 582).

O impacto financeiro foi profundo. Em 2007, a arrecadação somou **R$ 1,3 bilhão**; em 2016, atingiu **R$ 2,9 bilhões**. Após a Reforma de 2017,

estima-se uma **redução de até 80% da receita sindical**, comprometendo a estrutura e a capacidade de atuação das entidades(1).

2.1.2. Contribuição confederativa

O legislador constituinte de 1988 instituiu nova modalidade de contribuição, prevista no **art. 8º, IV, da Constituição Federal**, destinada ao custeio do sistema confederativo de representação sindical. A assembleia geral passou a ter competência para fixar o valor, a ser descontado em folha, independentemente da contribuição prevista em lei.

Segundo Arnaldo Süssekind, a norma retomou inspiração da **Constituição de 1937 (art. 138)**, que atribuía aos sindicatos poder de impor contribuições a toda a categoria (2002, p. 1146-1147). A nomenclatura consagrada foi "contribuição confederativa", embora tecnicamente se trate de contribuição para custeio do sistema confederativo. O objetivo do constituinte seria substituir gradualmente a contribuição sindical e dar suporte constitucional à contribuição assistencial (MARTINS, 2004, p. 26-27).

A doutrina diverge quanto à natureza jurídica da contribuição confederativa. Para Süssekind, trata-se de contribuição *sui generis*, com características de tributo, mas resultante de poder atípico atribuído aos sindicatos (2002, p. 1145-1147). Martins entende que seria necessária **lei ordinária** para disciplinar seus limites (2004, p. 106-113), enquanto Passos e Salvador defendem sua **autoaplicabilidade**, bastando deliberação em assembleia (1993, p. 314). O **STF** firmou entendimento pela **autoaplicabilidade** do art. 8º, IV (MI 465, rel. Min. Nelson Jobim, *DJ* 21.11.2000), admitindo a instituição da contribuição tanto por sindicatos profissionais quanto patronais.

A grande controvérsia reside na possibilidade de impor a contribuição a **não associados**. Parte da doutrina (SÜSSEKIND, 2002; NASCIMENTO, 2006) sustenta que toda a categoria deve ser abrangida, pois a Constituição refere-se à categoria profissional, não apenas aos filiados. Entretanto, prevaleceu no STF entendimento restritivo: a contribuição confederativa **só**

(1) FOLHA DE S.PAULO. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/fsp/dinheiro/fi0205200826.htm. Acesso em: 30 jan. 2025. *Folha de S. Paulo*. Sindicatos temem perda de até R$ 3 bilhões com fim de imposto. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/10/1927150-sindicatos-temem-perda-de-ate-r-3-bilhoes-com-fim-de-imposto.shtml. Acesso em: 30 jan. 2025. *VALOR ECONÔMICO*. Arrecadação das entidades sindicais de trabalhadores com imposto sindical diminui 80% em 2018. Disponível em: https://www.valor.com.br/brasil/5501555/arrecadacao-das-entidades-de-trabalhadores-com-imposto-sindical-diminui-80-em-2018. Acesso em: 30 jan. 2025.

pode ser descontada dos filiados ao sindicato respectivo, posição consolidada na **Súmula n. 666** e na **Súmula Vinculante n. 40**.

O TST acompanha essa posição, por meio do **Precedente Normativo n. 119**, que veda a imposição de contribuições confederativas, assistenciais ou similares a trabalhadores não sindicalizados.

A interpretação restritiva do STF ignora aspectos estruturais do modelo sindical brasileiro, ainda baseado na **unicidade sindical** e no **efeito *erga omnes* da negociação coletiva**. Nesse contexto, restringir a contribuição confederativa apenas a filiados compromete o financiamento do sistema.

Após a Reforma Trabalhista de 2017, que suprimiu a compulsoriedade da contribuição sindical, a contribuição confederativa ganhou relevo como alternativa legítima de custeio. A assembleia geral deve ser compreendida como espaço democrático de deliberação da categoria, passível de responsabilização apenas em casos de abuso. O fortalecimento desse instrumento, respeitada a liberdade de oposição e os limites constitucionais, revela-se essencial à preservação da **autonomia sindical** e à defesa do **regime democrático**.

2.1.3. Mensalidade sindical

A **contribuição associativa**, também denominada **mensalidade sindical**, decorre da filiação voluntária do trabalhador ao sindicato e encontra fundamento no art. 548, alínea *"b"*, da CLT, segundo o qual constituem patrimônio das entidades sindicais as contribuições dos associados, fixadas nos estatutos ou deliberadas em assembleia. Trata-se, portanto, de forma de financiamento **restrita aos filiados**, em consonância com o princípio da liberdade sindical.

O desconto da mensalidade sindical deve ser precedido de **autorização expressa do trabalhador**, nos termos do art. 545 da CLT. Essa exigência não afronta a liberdade sindical, pois assegura decisão consciente e voluntária (OIT, § 693). Ademais, a filiação sindical é considerada "**dado sensível"** (LGPD, art. 5º, II), cujo tratamento requer consentimento expresso (art. 11). A LGPD impõe aos sindicatos o dever de adotar medidas técnicas e administrativas para garantir a confidencialidade (art. 46), proibindo a divulgação indevida da lista de associados. Essa proteção reforça a autonomia sindical e resguarda a privacidade dos trabalhadores (OIT, §§ 697-698).

A mensalidade sindical é reconhecida como forma legítima de custeio, fortalecendo a independência financeira das entidades e promovendo a liberdade sindical. Todavia, a baixa taxa de sindicalização no Brasil limita sua eficácia como fonte exclusiva de financiamento. Nesse sentido, o modelo sindical brasileiro apresenta uma particularidade: a negociação coletiva possui **eficácia *erga omnes*** (CLT, art. 611), alcançando toda a categoria, filiados e não filiados. Essa característica justifica a existência de **outras formas de contribuição** (sindical, confederativa, assistencial/negocial), voltadas ao custeio das atividades que beneficiam indistintamente todos os trabalhadores da categoria (CF, art. 8º, IV; CLT, arts. 578 e 611).

2.1.4. Contribuição assistencial

Até a Constituição de 1988, predominava o entendimento de que a **contribuição assistencial** poderia ser cobrada de todos os integrantes da categoria, filiados ou não, desde que assegurado o **direito de oposição** (CATHARINO, 1992, p. 20). Um dos precedentes mais significativos sobre o custeio sindical encontra-se no julgamento do **Recurso Extraordinário n. 88.022/SP (1977)**, em que o STF reconheceu a validade de cláusula inserida em sentença normativa de dissídio coletivo determinando o desconto, em favor do sindicato, de percentual do aumento salarial obtido, a ser efetuado no primeiro mês. Para a Corte, tal disposição não ofendia a Constituição vigente, desde que assegurado ao trabalhador o **direito de oposição**, a ser exercido antes da efetivação do desconto.

Esse entendimento revela que o STF já percebia a necessidade de compatibilizar dois valores fundamentais: a **sustentabilidade financeira da entidade sindical**, responsável por negociar vantagens econômicas que beneficiam toda a categoria, e a **liberdade individual do trabalhador**, resguardada pela faculdade de se opor à cobrança. A decisão de 1977 projeta-se como marco histórico, pois antecipa a fundamentação que décadas mais tarde seria reafirmada no **Tema 935 da repercussão geral**. Em ambos os momentos, o STF prestigia o efeito *erga omnes* da negociação coletiva e a centralidade da assembleia, mas admite que a oposição individual funcione como instrumento de equilíbrio entre a liberdade sindical negativa e a eficácia da vontade coletiva da categoria.

Com a CF/88, a liberdade sindical negativa ganhou maior relevo (arts. 5º, XX, e 8º, V), o que levou parte da doutrina, como Sérgio Pinto

Martins, a sustentar que apenas o Estado pode instituir contribuições compulsórias, não podendo os sindicatos impor contribuições a não filiados (2004, p. 140).

Na década de 1990, o STF reiterou a possibilidade de cobrança desde que assegurado o direito de oposição (RE 220.700/RS, rel. Min. Octavio Gallotti, *DJ* 13.11.1998). Porém, consolidou entendimento restritivo quanto à **contribuição confederativa**, limitando-a apenas aos filiados (Súmula n. 666 e Súmula Vinculante n. 40).

O TST, por sua vez, evoluiu de uma aceitação do direito de oposição (PN 74, de 1998) para uma postura mais rígida, ao editar o **Precedente Normativo n. 119** e a **OJ n. 17/SDC**, vedando o desconto de contribuições assistenciais de não filiados, ainda que previsto em norma coletiva e mesmo com direito de oposição. Essa jurisprudência permaneceu até a Reforma Trabalhista de 2017, quando a CLT passou a exigir **autorização prévia, expressa e individual** para qualquer desconto (art. 545, redação da Lei n. 13.467/2017).

Como demonstrado, após a alteração promovida pela Reforma Trabalhista, a redação do art. 579 da CLT passou a vincular a validade do desconto da contribuição sindical à **autorização prévia e expressa de cada trabalhador**. Com base nesse artigo, o TST tem se manifestado no sentido de que a autorização coletiva — ainda que em assembleia geral e com previsão em norma coletiva — não supre a exigência de manifestação individual de vontade.

No **Recurso de Revista (RR-0020285-33.2018.5.04.0006, 1ª Turma, 2024)**, a Corte reconheceu a transcendência jurídica da matéria e reformou decisão regional que tratava a contribuição sindical como tributo de caráter compulsório. Embora o TRT tivesse sustentado que a natureza tributária impunha a cobrança a todos os integrantes da categoria, o TST reafirmou que a Reforma Trabalhista retirou esse caráter compulsório, impondo a autorização individual como requisito inafastável. Semelhantemente, no **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR-10201-67.2018.5.03.0016, 8ª Turma, 2022)**, assentou que a autorização coletiva, mesmo deliberada em assembleia, não substitui a manifestação pessoal do empregado, em respeito ao princípio constitucional da **liberdade sindical negativa** (CF, arts. 5º, XX, e 8º, V).

A virada ocorreu no julgamento do **ARE 1.018.459 (Tema 935, repercussão geral)**. Em abril de 2023, ao apreciar os embargos, o relator, Ministro Gilmar Mendes, acompanhou os fundamentos do voto do ministro Luís Roberto Barroso, especialmente em razão das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) no regime de custeio das atividades sindicais.

A referida reforma modificou, entre outros dispositivos, o art. 578 da CLT, extinguindo a obrigatoriedade da contribuição sindical. Nesse novo cenário, consolidou-se o entendimento de que é constitucional a instituição, por meio de acordo ou convenção coletiva, da contribuição assistencial, extensível a todos os empregados da categoria — ainda que não sindicalizados —, desde que assegurado a estes o direito de oposição.

Segundo o relator, a supressão do imposto sindical comprometeu a principal fonte de custeio das entidades sindicais, o que resultou no enfraquecimento dos sindicatos e, por consequência, na limitação do acesso dos trabalhadores a uma instância legítima de deliberação e negociação coletiva. Por esse motivo, a possibilidade de instituir a contribuição assistencial, destinada prioritariamente ao financiamento das negociações coletivas, aliada à garantia do direito de oposição, revela-se essencial para assegurar a sobrevivência do sistema sindical e a efetividade da liberdade de associação.

A tese de repercussão geral firmada no Tema 935 foi a seguinte: *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição."*

Essa decisão aproxima o Brasil do modelo do *agency shop*, em que todos os trabalhadores abrangidos pela negociação coletiva podem ser chamados a contribuir, salvo manifestação contrária. O direito de oposição funciona, na prática, como mecanismo de proteção individual em substituição à exigência de autorização prévia e individual.O objetivo é evitar o fenômeno do *free rider*[(2)]que compromete a sustentabilidade sindical.

O Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho tem reiteradamente se manifestado sobre a compatibilidade de

(2) O termo **"free rider"** (ou **carona**/**caroneiro** em português) designa a pessoa que **se beneficia de um bem ou serviço coletivo sem contribuir para seu custeio**.

diferentes modalidades de financiamento sindical com os princípios da liberdade sindical. As decisões do órgão evidenciam um esforço de conciliar a autonomia das organizações com a proteção dos direitos individuais dos trabalhadores.

Em primeiro lugar, o Comitê reconhece que a exigência de **consentimento por escrito** do trabalhador para a realização de descontos salariais destinados ao custeio sindical não contraria os princípios da Convenção n. 87 (Relatório n. 1865, § 122). Nessa linha, também entende que é legítimo que não haja desconto da contribuição para trabalhadores não sindicalizados que tenham manifestado expressamente sua recusa (Relatório n. 2824, § 154). Esses entendimentos reafirmam a centralidade da vontade individual, preservando o direito de oposição.

Verifica-se que a OIT adota uma concepção equilibrada: ao mesmo tempo em que admite a compulsoriedade relativa do financiamento sindical, condiciona sua efetividade a mecanismos de proteção da liberdade individual, seja pela exigência de consentimento expresso ou pela possibilidade de oposição, seja pela garantia de confidencialidade (OIT, 2023, §§ 693-705). Esse entendimento tem grande relevância no debate brasileiro contemporâneo, especialmente após a extinção da contribuição sindical obrigatória em 2017 e a reinterpretação do financiamento coletivo pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935 da repercussão geral .

A decisão do STF no Tema 935 representa uma **reparação histórica**, pois resgata o protagonismo da assembleia geral como espaço democrático de deliberação coletiva e garante o custeio sindical em um modelo pós-Reforma Trabalhista. Ao reconhecer a legitimidade da contribuição assistencial para todos os trabalhadores da categoria, desde que preservado o direito de oposição, a Corte fortalece a autonomia coletiva e o regime democrático, ao mesmo tempo em que impõe aos sindicatos a responsabilidade de assegurar transparência, proporcionalidade e respeito às garantias individuais.

2.2. O princípio constitucional da liberdade sindical (CF/1988, arts. 8º e 5º, XX)

A liberdade sindical é fruto de uma longa trajetória de lutas históricas dos trabalhadores, consolidando-se, nas constituições democráticas e nos tratados internacionais, como direito humano e direito fundamental. A OIT,

em especial a partir da Recomposição de 2018 (§§ 67-80), reforçou sua centralidade como núcleo essencial da democracia social.

Especificamente, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT tem reiterado que o exercício pleno da liberdade sindical depende do respeito efetivo aos **direitos humanos fundamentais**. A Declaração Universal de Direitos Humanos e o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos constituem a base sobre a qual se erguem os direitos sindicais, de modo que estes perdem completamente o sentido quando ausentes as liberdades civis nelas consagradas.

Nesse contexto, a OIT reconhece que a **democracia** é condição essencial para a atuação sindical, sendo indispensável um sistema que assegure o livre exercício de direitos como reunião, expressão de opinião, acesso à informação e devido processo legal. Tais garantias são vistas como liberdades civis indispensáveis para a atuação do movimento sindical. Assim, um sindicato realmente livre e independente somente pode florescer em um ambiente democrático, em que prevaleçam a segurança jurídica, a ausência de violência, pressões ou intimidações e a proteção estatal contra qualquer forma de ato antissindical.

O Comitê também enfatiza que os **governos têm obrigação positiva** de promover e proteger esse ambiente de liberdade e segurança, evitando que medidas excepcionais ou acusações criminais sejam instrumentalizadas para limitar ou punir atividades sindicais legítimas, como greves e reivindicações por direitos fundamentais. Mais do que isso, reconhece que, diante da privação de liberdades essenciais, os sindicatos têm legitimidade para reivindicar sua restauração, tratando-se de atividade sindical legítima e não de ato ilícito.

A liberdade sindical apresenta duas dimensões complementares. No plano **individual**, assegura a liberdade positiva (direito de filiar-se) e a liberdade negativa (direito de não se filiar e de não contribuir com entidade da qual não seja membro). No plano **coletivo**, protege a constituição, organização e funcionamento das entidades sindicais, resguardando-as de interferências externas, seja do Estado, seja dos empregadores.

No plano internacional, a trajetória de reconhecimento da liberdade sindical conta com documentos fundamentais:

• **Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)**: art. XXIII, § 4º assegura a todos o direito de organizar sindicatos;

• **Pactos da ONU** – Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (PIDCP) e Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC): ambos garantem o direito de constituir sindicatos e a eles se filiar livremente;

• **Convenção Americana de Direitos Humanos (1969)** e o **Protocolo de San Salvador (1988)**: ampliam a liberdade sindical como extensão do direito de associação;

• **Convenções ns. 87 e 98 da OIT**: consagram o núcleo essencial da liberdade sindical, tutelando, respectivamente, a autonomia sindical frente ao Estado e a proteção contra atos antissindicais nas relações de trabalho.

Embora o Brasil não tenha ratificado a Convenção n. 87, está vinculado aos princípios nela consagrados em virtude da Declaração da OIT de 1998 sobre Direitos Fundamentais no Trabalho, que obriga todos os Estados-membros a respeitar, promover e efetivar a liberdade sindical.

A Constituição Federal de 1988 avançou ao assegurar a liberdade sindical (art. 8º, I e V). Contudo, manteve duas características históricas do modelo corporativista: **a unicidade sindical** e **o financiamento compulsório**. Nesse cenário, a contribuição negocial ou assistencial, prevista em acordos e convenções coletivas, surge como mecanismo alternativo de financiamento. O debate central consiste em compatibilizar o **direito de oposição**, enquanto expressão da liberdade sindical negativa, com a necessidade de garantir condições materiais para a atuação das entidades sindicais, em respeito à liberdade sindical em sua dimensão coletiva.

A liberdade sindical no Brasil transita entre avanços normativos e heranças corporativas. O desafio atual reside em encontrar o ponto de equilíbrio entre a autonomia individual dos trabalhadores e a sustentabilidade financeira das entidades representativas, de modo a preservar a efetividade da negociação coletiva e a própria democracia sindical.

2.3. Tema 935

Em 2011, o Ministério Público do Trabalho no Paraná ajuizou Ação Civil Pública contra o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba

(SMC), o Sindicato da Indústria Metalúrgica, Mecânica e de Material Elétrico (SINDIMETAL) e o Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (SINDIMAQ), questionando o desconto compulsório de contribuições de trabalhadores não filiados e a criação de contribuição patronal em favor do sindicato profissional. A sentença de primeiro grau acolheu integralmente o pedido, reconhecendo a violação à liberdade sindical (CF, arts. 5º, XX, e 8º, V) e proibindo a cobrança. O Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região manteve a decisão, destacando a inconstitucionalidade da imposição de contribuições a não filiados e a validade da multa inibitória. Posteriormente, o TST, em voto da Ministra Dora Maria da Costa, também negou provimento ao recurso de revista do sindicato profissional, reiterando que contribuições assistenciais e confederativas só podem ser exigidas de não filiados com autorização expressa, reafirmando os precedentes do Precedente Normativo n. 119 e da Orientação Jurisprudencial n. 17 da Seção de Dissídios Coletivos.

O sindicato recorreu ao STF, que analisou a controvérsia no ARE 1.018.459/PR, *leading case* do Tema 935 da repercussão geral. Inicialmente, em 2017, a Corte reafirmou a jurisprudência então dominante, segundo a qual seria inconstitucional impor contribuições assistenciais a trabalhadores não filiados, ainda que previstas em convenção ou acordo coletivo. Fundamentaram esse entendimento a Súmula n. 666/STF e a Súmula Vinculante n. 40, que limitam a contribuição confederativa apenas aos filiados, os precedentes do TST que veda a cobrança (PN 119 e OJ 17/SDC), além do princípio da legalidade tributária (CF, art. 150, I).

Como demonstrado, a virada jurisprudencial ocorreu no julgamento virtual de setembro de 2023. Com voto-vista do Ministro Roberto Barroso, acompanhado pela Ministra Cármen Lúcia e, ao final, pela maioria do Plenário, o STF fixou nova tese de repercussão geral no sentido de que é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição. Revogou-se, assim, o entendimento anterior, reconhecendo-se que a assembleia sindical, espaço democrático de deliberação coletiva, pode instituir contribuição para toda a categoria, cabendo ao trabalhador exercer o direito de oposição.

O novo posicionamento aproxima o Brasil das orientações da OIT, que admite a imposição de contribuições a não filiados, desde que previstas

em instrumentos coletivos e acompanhadas da garantia de oposição, como forma de evitar o fenômeno do free rider. Os efeitos da decisão são significativos: fortalecem o financiamento sindical, fragilizado após a Reforma Trabalhista de 2017; reforçam o papel da assembleia como instância democrática; e preservam a liberdade sindical negativa por meio do direito de oposição. Não obstante, permanecem desafios, como a necessidade de modulação dos efeitos, em razão dos embargos de declaração ainda pendentes, e a definição de parâmetros que coíbam abusos, especialmente quanto à fixação de valores excessivos ou à criação de práticas que dificultem o exercício do direito de oposição pelos trabalhadores.

3. OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

3.1. Noções introdutórias

A contribuição assistencial, instituída em acordo ou convenção coletiva, suscita intenso debate sobre a sua incidência em relação aos trabalhadores não filiados ao sindicato. De um lado, a doutrina que sustenta a impossibilidade da cobrança argumenta que tal prática viola a **liberdade sindical negativa**, assegurada no art. 5º, XX, e no art. 8º, V, da Constituição Federal, que garantem a todos o direito de não se filiar ou permanecer filiado a entidade sindical. De outro, destacam-se posições que, à luz do efeito ***erga omnes*** da negociação coletiva, reconhecem a legitimidade de exigir contribuição de todos os beneficiários, a fim de evitar o fenômeno *free rider*.

Como demonstrado, a jurisprudência brasileira oscilou. O STF admitiu, em precedentes antigos, a possibilidade de cobrança desde que assegurado ao trabalhador o **direito de oposição** (RE 88.022/SP, rel. Min. Moreira Alves, *DJ* 10.03.1978; RE 220.700/RS, rel. Min. Octavio Gallotti, *DJ* 13.11.1998). Contudo, o TST consolidou posição mais restritiva, vedando a cobrança de contribuições assistenciais de não filiados, mesmo quando prevista em norma coletiva e condicionada à oposição (PN n. e OJ n. 17/SDC).

Com a Reforma Trabalhista de 2017, reforçou-se a exigência de **autorização prévia** para qualquer desconto (CLT, arts. 545, 578 e 611-B, XXVI), o que acentuou a centralidade da vontade individual. Nesse contexto, o direito de oposição perdeu espaço, sendo insuficiente para legitimar o desconto. A virada jurisprudencial ocorreu em 2023, no julgamento do **Tema n. 935 da Repercussão Geral (ARE 1.018.459)**.

Essa decisão relativiza a exigência da autorização individual, recuperando o protagonismo da **assembleia sindical** como *locus* democrático de deliberação e restabelecendo o **direito de oposição** como mecanismo de proteção da autonomia individual. Em termos práticos, transfere-se o ônus para o trabalhador, que deve manifestar expressamente sua discordância.

O ponto crítico está em determinar se o direito de oposição assegura, de fato, a **proteção da vontade individual**. Se, por um lado, o instituto garante uma salvaguarda formal contra a compulsoriedade absoluta, por outro, pode se revelar um mecanismo ineficaz caso a forma de exercício seja burocrática ou restritiva, como prazos curtos, necessidade de comparecimento presencial ao sindicato, ausência de ampla divulgação da norma coletiva.

A jurisprudência terá o desafio de definir critérios para que o exercício da oposição seja **livre, acessível e informado**, evitando práticas que possam constranger ou dificultar a manifestação da vontade do trabalhador. Esse equilíbrio é decisivo para compatibilizar:

1. o **financiamento legítimo das entidades sindicais**, essencial para a negociação coletiva e a defesa do regime democrático; e

2. a **garantia constitucional da liberdade sindical negativa**, expressão da autonomia individual.

Assim, a oposição ao desconto deve ser compreendida não apenas como exceção, mas como instrumento que preserva o núcleo essencial da liberdade de associação, ao mesmo tempo em que permite o custeio solidário dos sindicatos no contexto de um sistema de representação obrigatória.

3.2. Construindo a oposição

Como demonstrado, o STF, em decisão que envolve a contribuição assistencial e o princípio da liberdade sindical, definiu que o desconto dessa contribuição em folha de pagamento é legítimo desde que seja garantido ao empregado o direito de se opor previamente. Sobre o **direito de oposição,** refere-se à possibilidade de trabalhadores se manifestarem contrariamente ao desconto da contribuição assistencial. Esse direito busca equilibrar a autonomia individual do trabalhador com a necessidade de financiamento das atividades sindicais, oferecendo uma forma de proteção contra cobranças compulsórias que não tenham sido autorizadas expressamente.

Críticas são levantadas contra a reintrodução do direito de oposição para a cobrança de contribuições assistenciais de não filiados, visto como um retrocesso de 25 anos na proteção à liberdade sindical. Além disso, enfatiza-se que qualquer desconto ou cobrança deve ter a prévia e expressa anuência do trabalhador, conforme estipulado pelo art. 611-B, inciso XXVI, da CLT, em defesa da liberdade sindical[3].

Segundo o **Comitê de Liberdade Sindical da OIT**, a adesão ao financiamento sindical deve respeitar a autonomia do trabalhador, garantindo que os **não filiados** que manifestem sua oposição ao pagamento da contribuição sindical **não tenham o valor descontado** de seus salários (OIT, § 694). Por outro lado, a legislação deve assegurar que os trabalhadores tenham o **direito de optar** pelo desconto da contribuição sindical em favor da entidade de sua escolha, **independentemente de sua representatividade no setor** (§§ 695-696), garantindo assim tanto a liberdade de associação quanto a sustentabilidade das organizações sindicais dentro dos princípios da liberdade sindical.

De acordo com a **Nota Técnica n. 2 da CONALIS**[4]**,** a estipulação de contribuição assistencial em acordos ou convenções coletivas deve seguir um processo rigorosamente democrático. É essencial que a contribuição seja aprovada em uma assembleia que seja legítima, representativa e democraticamente convocada, garantindo que todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não, tenham a oportunidade de participar e expressar suas opiniões. Este processo deve estar em conformidade com o estatuto da entidade sindical para assegurar sua legitimidade e justiça.

Além disso, o valor da contribuição definido deve ser razoável, **e é imperativo que se garanta aos não filiados o direito de se opor ao desconto**. Este direito de oposição deve ser exercido dentro de um prazo razoável, permitindo aos trabalhadores não associados manifestar sua vontade de não contribuir. Este aspecto é crucial para respeitar a autonomia individual dentro do contexto coletivo da negociação sindical.

---

(3) BARBOSA, B.; GARCIA, G. Contribuição assistencial e liberdade sindical. *Conjur*, 1º maio 2023. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2023-mai-01/barbosa-garcia-contribuicao-assistencial-liberdade-sindical/. Acesso em: 29 ago. 2025.

(4) Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical. *Nota Técnica n. 2, de 26 de outubro de 2018.* Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-conalis-mpt-n-2-de-26-de-outubro-de-2018/@@display-file/arquivo_pdf. Acesso em: 11 fev. 2025.

Destaca-se, igualmente, o **Enunciado n. 24/CCR**, aprovado na 264ª Sessão Ordinária da Coordenadoria de Coordenação e Revisão (CCR) do MPT, em 27.11.2018, cuja redação reflete um marco importante no posicionamento institucional sobre o custeio sindical após a Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017). O texto parte do reconhecimento de que a contribuição sindical pode ser legitimamente fixada pela Assembleia Geral da categoria, desde que respeitados requisitos formais e materiais: convocação regular, ampla participação, razoabilidade dos valores e fixação transparente de datas de cobrança.

> ENUNCIADO n. 24/CCR (264ª Sessão Ordinária, realizada em 27.11.2018 – *DOU* Seção 1 – 30.11.2018 – págs. 262/263). CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. ESTIPULAÇÃO EM ASSEMBLEIA GERAL. DESCONTO EM FOLHA. POSSIBILIDADE. DIREITO DE OPOSIÇÃO ASSEGURADO. A contribuição sindical será fixada pela Assembleia Geral da categoria, registrada em ata, e descontada da folha dos trabalhadores associados ou não ao sindicato, conforme valores estipulados de forma razoável e datas fixadas pela categoria, desde que regularmente convocados e assegurada a ampla participação, sempre garantido o direito de oposição manifestado pelos obreiros, cujo prazo inicia-se a partir da vigência do correspondente Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

O ponto central do enunciado é a afirmação de que o desconto em folha pode atingir tanto filiados quanto não filiados, desde que seja assegurado o **direito de oposição**. Trata-se de interpretação que dialoga com a prática historicamente consolidada nos sindicatos brasileiros e com a jurisprudência do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, que admite contribuições a não filiados desde que garantida a faculdade de oposição. Ao mesmo tempo, o enunciado buscou adaptar o sistema à nova realidade inaugurada pela Reforma de 2017, que suprimiu a compulsoriedade da contribuição sindical legal e reforçou a autonomia coletiva.

O **direito de oposição** funciona, assim, como elemento de equilíbrio entre a liberdade sindical negativa e a necessidade de sustentabilidade financeira dos sindicatos. O prazo para oposição, fixado a partir da vigência do acordo ou convenção coletiva, é relevante porque assegura que os trabalhadores possam avaliar concretamente o resultado da negociação antes de decidir se contribuirão ou não.

O enunciado, entretanto, não elimina controvérsias. Alguns críticos apontam que a previsão de desconto automático, mesmo com direito de oposição posterior, poderia tensionar a literalidade da CLT reformada (arts. 545, 578 e 611-B, XXVI), que exige autorização prévia e expressa para qualquer desconto. Por outro lado, defensores sustentam que o enunciado antecipa a lógica que viria a ser consolidada pelo **STF no julgamento do Tema n. 935**, ao reconhecer a constitucionalidade da contribuição assistencial para todos os trabalhadores, desde que garantido o direito de oposição.

Portanto, o Enunciado n. 24/CCR demonstra a tentativa do MPT de oferecer **interpretação institucional conciliatória** entre a preservação da liberdade individual e a viabilidade econômica das entidades sindicais, alinhando-se às orientações internacionais da OIT e reforçando o protagonismo democrático da assembleia geral como *locus* de deliberação da categoria.

Registre-se que os valores arrecadados pelos sindicatos através dessas contribuições devem ser geridos com total transparência. É obrigatório que haja uma prestação de contas periódica dos fundos arrecadados, o que inclui relatar como os fundos são utilizados. Isso não apenas fortalece a confiança na gestão sindical, mas também assegura que os recursos dos trabalhadores estejam sendo usados de maneira apropriada e eficaz para a defesa e promoção dos direitos da categoria.

O **direito de oposição** é formalizado por meio de manifestação expressa do trabalhador contra a cobrança de contribuições sindicais aprovadas em assembleia. Para que o direito seja exercido corretamente, algumas etapas e requisitos geralmente são seguidos, conforme estabelecido em acordos ou convenções coletivas trabalho:

> **1. Prazo para Manifestação:** Os sindicatos costumam estipular um período específico em que os trabalhadores podem formalizar a oposição. Esse prazo é divulgado aos trabalhadores para garantir que todos tenham a oportunidade de se manifestar.
>
> **2. Forma de Apresentação:** A formalização do direito de oposição pode ocorrer por escrito, através de uma carta ou formulário específico entregue ao sindicato, muitas vezes protocolado pessoalmente ou enviado por correio com aviso de recebimento. Alguns sindicatos também aceitam a manifestação por e-mail ou por meio de uma plataforma digital específica, se essa modalidade estiver prevista.

3. Documentação Necessária: Em alguns casos, pode ser solicitado que o trabalhador inclua documentos, como cópia do documento de identidade, para validar a oposição.

4. Condições de Publicidade e Acesso: É essencial que o sindicato informe claramente aos trabalhadores sobre a possibilidade de exercer o direito de oposição, detalhando os procedimentos, prazos e locais para apresentação da manifestação.

O objetivo desse processo é assegurar que o trabalhador tenha a liberdade de decidir sobre a contribuição, respeitando o princípio da liberdade sindical. A formalização do direito de oposição evita cobranças compulsórias e assegura que os trabalhadores possam se opor ao desconto da contribuição sob o fundamento de não serem filiados ao sindicato beneficiado.

Embora a manifestação contrária possa ser discutida ou mencionada durante a assembleia convocada pelo sindicato, a formalização do direito de oposição, na prática, é feita fora do ambiente da assembleia, seguindo regras previamente estabelecidas pela convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Isso garante que os trabalhadores que não estejam presentes na assembleia também tenham a oportunidade de exercer esse direito.

Em resumo, enquanto a assembleia é o fórum para deliberação e aprovação das contribuições, a formalização do direito de oposição ocorre de forma individual e diretamente junto ao sindicato, respeitando os procedimentos definidos para a manifestação.

Entre os principais entraves identificados destacam-se:

- **Dificuldade de deslocamento** em sindicatos de base territorial ampla;
- **Impraticabilidade de registro de oposição em assembleias massivas**;
- **Riscos de tumulto ou intimidação**, comprometendo a segurança dos trabalhadores;
- **Práticas abusivas** como cobranças retroativas, exigência de taxas para exercer a oposição ou empecilhos artificiais criados por entidades sindicais.

A fim de superar tais obstáculos, sugere-se alternativas como a realização de múltiplas assembleias descentralizadas; o uso de ferramentas tecnológicas que ampliem a participação remota; e a garantia de meios

acessíveis para manifestação individual e escrita de oposição, comunicada diretamente à entidade sindical ou à empresa.

Registre-se que o TST pretende definir critérios para que empregados não sindicalizados possam exercer o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial. A decisão foi tomada pelo Pleno do Tribunal, que aprovou, por maioria, a instauração de um Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) para uniformizar o entendimento sobre o tema.

O IRDR 1000154-39.2024.5.00.0000 foi proposto após um caso envolvendo um acordo coletivo que previa a cobrança da contribuição assistencial de todos os trabalhadores, incluindo não filiados ao sindicato. O MPT contestou a cláusula, alegando que as condições impostas para a oposição ao desconto dificultavam o exercício desse direito, violando a liberdade sindical.

Com o IRDR, o TST busca fixar parâmetros objetivos para que a oposição ao pagamento seja realizada de forma oportuna, evitando que a contribuição se torne compulsória. A decisão busca resolver divergências nos tribunais regionais sobre o modo, o momento e o lugar apropriado para exercer o direito de oposição, visando garantir isonomia e segurança jurídica. A tramitação do IRDR inclui a possibilidade de audiências públicas e a manifestação de interessados para subsidiar o julgamento. A decisão contou com votos divergentes, que apontaram a autonomia coletiva e a indefinição de uma decisão final do STF sobre o tema.

O TST concluiu audiência pública no dia 23.08.2024, quando se discutiu justamente o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial por trabalhadores não sindicalizados. A audiência, conduzida pelo Ministro Caputo Bastos, teve a participação de 44 expositores, incluindo representantes sindicais, do MPT e especialistas. As manifestações ajudarão a orientar o julgamento do IRDR. O objetivo da audiência foi obter informações amplas sobre a negociação coletiva e suas implicações, a fim de subsidiar o Pleno do TST na formulação de uma tese aplicável a todos os casos.

O parecer ministerial, analisando o **IRDR n. 1000154-39.2024.5.00.0000**, sugere diretrizes principiológicas para disciplinar o direito de oposição:

> **1. Ampla convocação e publicidade** das assembleias, com horários compatíveis à participação dos trabalhadores;

2. Clareza nas cláusulas coletivas, contemplando valores, prazos, formas e locais de oposição;

3. Garantia de meios eficazes de manifestação, inclusive individuais, vedada a interferência patronal;

4. Fixação de contribuições em patamares razoáveis, evitando abusos que possam fragilizar o sistema sindical;

5. Vedação a práticas antissindicais, tanto por parte de sindicatos (restrição indevida ao direito de oposição) quanto de empregadores (coação para que o trabalhador se oponha);

6. Proteção à segurança jurídica, com a vedação de cobranças retroativas e a exigência de informação prévia suficiente.

A análise histórica sobre a contribuição assistencial e o Tema n. 935 revela a complexidade do financiamento sindical no Brasil, especialmente após a Reforma Trabalhista de 2017, que extinguiu a obrigatoriedade da contribuição sindical. Essa mudança trouxe desafios significativos para a sustentabilidade das entidades sindicais, uma vez que a contribuição compulsória era uma fonte essencial de receita.

Nesse novo cenário, a contribuição assistencial emergiu como uma alternativa para garantir o financiamento das atividades sindicais, particularmente a negociação coletiva que beneficia toda a categoria. No entanto, sua cobrança gerou controvérsias, especialmente quanto à obrigatoriedade para trabalhadores não filiados, levando à discussão sobre o equilíbrio entre o financiamento das entidades e a liberdade sindical.

O julgamento do Tema n. 935 pelo STF trouxe uma mudança de entendimento ao admitir a cobrança da contribuição assistencial para todos os trabalhadores da categoria, desde que seja assegurado o direito de oposição. Essa decisão visa conciliar a necessidade de financiamento das entidades sindicais com a garantia de autonomia individual, promovendo uma distribuição justa dos encargos entre aqueles que se beneficiam das negociações coletivas.

Ainda assim, a implementação dessa nova orientação exigirá parâmetros objetivos e uma regulamentação clara para assegurar que o direito de oposição seja exercido de forma efetiva e acessível, evitando abusos e

garantindo a liberdade dos trabalhadores. A questão do financiamento sindical permanece em evolução, com o desafio de equilibrar a sustentabilidade das entidades com os princípios constitucionais de liberdade e autonomia sindical.

A Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, II, consagra o princípio da **unicidade sindical**, vedando a criação de mais de uma organização sindical representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial. Este modelo, embora objeto de diversos debates, confere ao sindicato um poder de **representação compulsória**, que transcende a mera associação voluntária. O sindicato, independentemente de filiação, detém o monopólio da representação de todos os trabalhadores da categoria perante a negociação coletiva.

É justamente neste ponto que a crítica ao direito de oposição se aprofunda. As convenções e acordos coletivos de trabalho, frutos do processo negocial, possuem **caráter normativo** e **eficácia *erga omnes***. Suas cláusulas, sejam elas de natureza salarial, de jornada de trabalho ou de benefícios, aplicam-se a todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não. O trabalhador, ao se beneficiar do reajuste salarial, da garantia de emprego ou de qualquer outro direito conquistado pelo esforço do sindicato, usufrui de uma prerrogativa que não seria possível sem a atuação da entidade.

A admissão do direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, conforme preconizado pelo Tema n. 935 do STF, cria uma **incongruência jurídica e fática**: o trabalhador se submete e se beneficia das cláusulas normativas, mas se exime de contribuir para o custeio da atividade que as produziu. Ocorre, neste caso, o que se denomina de trabalhador carona (*free rider*), que se apropria do benefício da negociação sem arcar com o ônus correspondente. A oposição individual, portanto, fragiliza a representação coletiva ao desequilibrar a balança entre os direitos e os deveres que emanam da negociação sindical.

3.3. O Direito de Oposição como Ferramenta de Práticas Antissindicais

Embora o direito de oposição se apresente, à primeira vista, como um instrumento de garantia da liberdade individual de associação, sua aplicação no contexto das relações de trabalho o torna vulnerável a instrumentalizações

que desvirtuam sua finalidade. A fragilidade econômica das entidades sindicais, que têm sua principal fonte de custeio ameaçada pelo exercício massivo do direito de oposição, pode ser explorada por **empregadores com práticas antissindicais**.

Entre os principais entraves identificados destacam-se:

• **Dificuldade de deslocamento** em sindicatos de base territorial ampla;

• Dificuldade de registro de oposição em **assembleias de categorias muito numerosas**;

• **Riscos de tumulto ou intimidação**, comprometendo a segurança dos trabalhadores;

• **Práticas abusivas** já noticiadas, como cobranças retroativas, exigência de taxas para exercer a oposição ou empecilhos artificiais criados por entidades sindicais.

A fim de superar tais obstáculos, propõem-se alternativas como: a realização de múltiplas assembleias descentralizadas; o uso de ferramentas tecnológicas que ampliem a participação remota; e a garantia de meios acessíveis para manifestação individual e escrita de oposição, comunicada diretamente à entidade sindical ou à empresa.

O direito de oposição, facilitado pela ausência de critérios ou procedimentos mais rigorosos, pode se converter em uma ferramenta de **coação e pressão patronal**. O empregador, com o objetivo de minar a atuação sindical, pode estimular ou até mesmo coagir os trabalhadores a exercerem o direito de oposição, enfraquecendo financeiramente o sindicato e, por consequência, sua capacidade de negociação. Neste cenário, a oposição deixa de ser um direito legítimo e passa a ser um **mecanismo de desarticulação e fragilização da organização sindical**.

A jurisprudência e a doutrina têm alertado para a importância do financiamento sindical para a sustentabilidade e efetividade da negociação coletiva. A decisão do STF, ao validar a contribuição assistencial, reconheceu sua importância, mas a simultânea validação do direito de oposição, sem os devidos resguardos, cria um cenário de incerteza e insegurança para o financiamento das entidades sindicais. A manutenção de um sindicalismo forte, capaz de cumprir seu papel constitucional de defesa dos direitos dos

trabalhadores, exige que a liberdade individual de associação seja harmonizada com a necessidade de um custeio solidário e eficaz. A ausência de um mecanismo de financiamento adequado pode comprometer a negociação coletiva como um todo.

4. Conclusão

O julgamento do Tema n. 935 pelo Supremo Tribunal Federal representa um marco na história do sindicalismo brasileiro. Ao reconhecer a constitucionalidade da contribuição assistencial extensível a todos os integrantes da categoria, ainda que não filiados, desde que assegurado o direito de oposição, a Corte buscou conciliar dois valores constitucionais fundamentais: a liberdade sindical negativa e a necessidade de sustentabilidade financeira das entidades representativas.

A decisão não apenas corrige a distorção que fragilizava a ação coletiva dos sindicatos após a Reforma Trabalhista de 2017, como também recoloca a assembleia geral no centro da democracia sindical, resgatando sua função de instância deliberativa por excelência. Ao mesmo tempo, preserva a autonomia individual por meio do direito de oposição, que, se regulamentado de forma adequada, pode equilibrar interesses coletivos e individuais.

Persistem, contudo, desafios relevantes. O risco de utilização do direito de oposição como instrumento de práticas antissindicais, a definição de critérios objetivos para seu exercício e a necessidade de garantir transparência na gestão dos recursos são pontos cruciais para que o novo modelo se consolide de maneira legítima e democrática. Nesse sentido, a instauração do IRDR n. 1000154-39.2024.5.00.0000 pelo Tribunal Superior do Trabalho evidencia a urgência de balizas claras que assegurem a livre manifestação da vontade individual sem comprometer o custeio solidário indispensável à negociação coletiva.

A experiência comparada e as recomendações da OIT confirmam que não há sindicalismo forte sem financiamento adequado. A superação do fenômeno do *free rider* exige a corresponsabilização de todos os beneficiários da negociação coletiva, sob pena de inviabilizar a função constitucional dos sindicatos como contrapoder democrático nas relações de trabalho. Nessa linha, a interpretação institucional do Ministério Público do Trabalho, expressa no **Enunciado n. 24/CCR e na Nota Técnica n. 2 da CONALIS**, já havia reconhecido a legitimidade da estipulação da contribuição em assembleia

geral, com desconto em folha de filiados e não filiados, desde que garantida ampla participação democrática, razoabilidade dos valores e o direito de oposição.

O direito de oposição, longe de ser obstáculo, deve ser compreendido como instrumento de legitimação das contribuições, desde que garantido de maneira efetiva. Ao mesmo tempo, os sindicatos precisam assegurar **boa-fé, publicidade e proporcionalidade** na fixação dos valores e na gestão dos recursos, sob pena de comprometerem sua própria legitimidade perante a categoria.

O equilíbrio entre esses objetivos exige que os sindicatos adotem práticas transparentes e democráticas, capazes de assegurar aos trabalhadores o acesso às informações necessárias para exercerem, de forma consciente, o direito de oposição. O desafio não se limita ao aspecto jurídico, mas também envolve questões práticas, como resistência ao pagamento, abusos de entidades sindicais e a necessidade de cláusulas coletivas claras e equilibradas.

Nesse sentido, a construção de assembleias **participativas, inclusivas e representativas** é elemento essencial para legitimar o processo decisório. Todavia, obstáculos logísticos, como deslocamentos a longas distâncias, assembleias de massa com dezenas de milhares de representados ou limitações físicas dos espaços, podem reduzir a efetividade democrática da participação.

A conjugação entre a tese fixada no Tema n. 935 e o Enunciado n. 24/CCR reforça que a sustentabilidade sindical não é questão meramente interna dos sindicatos, mas condição para a preservação do regime democrático e da cidadania coletiva no mundo do trabalho. O futuro do sindicalismo brasileiro dependerá, portanto, da capacidade de harmonizar a autonomia individual com a solidariedade coletiva, garantindo que os sindicatos possam exercer com independência sua função constitucional de defesa dos trabalhadores e de fortalecimento da democracia social.

Referências

AROUCA, José C. *Curso Básico de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2006.

BATALHA, Wilson S. C. e BATALHA, S. M. L. *Sindicatos.* Sindicalismo. 2. ed. São Paulo: LTr, 1994.

BRITO FILHO, José C. M. *Direito Sindical.* 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

CATHARINO, José. M. A contribuição sindical e a constituição. *Revista de Direito do Trabalho,* São Paulo, jul./set. 1992.

DELGADO, Maurício G. *Curso de Direito do Trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GIUGNI, Gino. *Direito sindical.* São Paulo: LTr, 1991.

MARTINS, Sérgio P. *Contribuições Sindicais.* Direito comparado e internacional, contribuições assistencial, confederativa e sindical. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MELO, Raimundo S. A contribuição assistencial sindical sob a nova ótica do Ministério Público do Trabalho e do Judiciário. *Genesis — Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba. v.4, n.19, p. 33-38, jul. 1994.

NASCIMENTO, Amauri M. *Compêndio de Direito Sindical.* 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NICOLADELI, Sandro L. *Elementos de Direito Sindical Brasileiro e Internacional.* Diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis. São Paulo: LTr, 2017.

OLIVEIRA NETO, Alberto E. Caso n. 2739: queixa apresentada pelas centrais sindicais em face do Estado brasileiro. Cláusulas de segurança e o princípio da liberdade sindical. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3415, 6 nov. 2012. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/22952. Acesso em: 17 ago. 2018.

OLIVEIRA NETO, Alberto E.; PEREIRA, R. J. M. B. Liberdade Sindical e Terceirização. A Reconstrução do Conceito de Categoria. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, v. 1, p. 89, 2015.

OLIVEIRA NETO, Alberto E. *Contribuições sindicais*. Modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Liberdade sindical:* recompilação de decisões do Comitê de Liberdade Sindical da OIT. Supervisão de Sandro Lunard Nicoladeli, Ronaldo Lima dos Santos, Jefferson Luiz Maciel Rodrigues. Tradução de Raquel Sizanoski. Revisão de Ana Paula Mira. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2023. 328 p.

PASSOS, Edésio e SALVADOR, L. Fontes de custeio das entidades sindicais. Da contribuição confederativa e da extinção da contribuição sindical. São Paulo: *LTr, Suplemento Trabalhista n. 49/93.*

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas.; TEIXEIRA, L. *Instituições de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

Estresse das Minorias — Um Paradoxo que Precisa ser Analisado diante da Realidade Brasileira

Claudia Carvalho do Nascimento
Maria de Fátima Rosa Lourenço

Resumo: A Teoria do minority stress (Meyer, 2003) explica por que grupos estigmatizados têm maior vulnerabilidade a transtornos mentais. Transportada para o Brasil — caracterizado por elevada desigualdade e concentração de renda — a teoria revela um paradoxo: muitos estressores originalmente atribuídos a "minorias" são vividos por parcelas majoritárias da população, gerando um estresse da maioria. Este artigo integra marco teórico, estatísticas oficiais (IBGE), literatura empírica sobre saúde mental e jurisprudência trabalhista para: (i) diferenciar estresse identitário e estresse socioeconômico; (ii) documentar a associação entre baixa renda e adoecimento mental; (iii) examinar decisões judiciais que reconhecem danos decorrentes de condições materiais e de discriminação; (iv) discutir a falta de paridade entre membros ativos e inativos do Ministério Público do Trabalho (MPT) — especialmente no que toca à licença compensatória, à quitação do passivo devido a inativos e ao cumprimento do Estatuto do Idoso — e (v) propor orientações probatórias e de políticas públicas.

Palavras-chave: Estresse de minoria; Estresse da maioria; Desigualdade; saúde mental; Dano existencial; Paridade; Aposentados do MPT.

Abstraact: Ilan Meyer's minority stress theory (2003) clarifies why stigmatized groups face heightened mental-health vulnerability. In Brazil, structural inequality means stressors typically associated with minorities are often experienced broadly, producing a 'majority stress'. This paper combines theoretical literature, IBGE statistics, empirical evidence on mental illness, and labor jurisprudence to: (i) contrast identity-based and socioeconomic stress; (ii) document links between low income and mental health outcomes in Brazil; (iii) analyze judicial recognition of harms from material deprivation and discrimination; (iv) examine the specific case of lack of parity affecting retired members of the Ministério Público do Trabalho (MPT); and (v) provide forensic and policy recommendations.

Keywords: Minority stress; Majority stress; Inequality; Mental health; Paridade; MPT; Retirees.

1. Introdução

A literatura sobre estresse social distingue fontes diversas de sofrimento psíquico: estressores universais da vida cotidiana e estressores adicionais impostos por estruturas de poder, como discriminação e estigma social. A Teoria do *minority stress*, consolidada por Meyer (2003), tornou-se referência para compreender por que grupos LGBTQIAPN+ e outras minorias estigmatizadas apresentam maior prevalência de transtornos mentais. Essa teoria descreve um conjunto de processos — eventos de discriminação, expectativa de rejeição, ocultamento identitário e internalização — que, cumulativamente, impactam a saúde mental de indivíduos.

O "etarismo" será tratado, apenas, considerando-se de forma exemplificativa o caso do Ministério Público do Trabalho, merecendo considerações mais aprofundadas em outro artigo.

Ao aplicar essa teoria ao contexto brasileiro, marcado por intensa desigualdade de renda e vulnerabilidades materiais difusas, identifica-se um ponto de tensão: mecanismos de estresse que na literatura são tratados como específicos de minorias e passam a incidir sobre segmentos amplos da população. Este artigo procura integrar teoria, dados oficiais e jurisprudência para oferecer subsídios práticos e probatórios a operadores do direito que litigam em matéria de saúde mental e direitos sociais.

2. Marco teórico: Estresse de minoria e categorias correlatas

Meyer (2003) concebe o *minority stress* como processos externos, interpessoais e intrapsíquicos que, acumulativamente, elevam a probabilidade de transtornos mentais em pessoas estigmatizadas. O modelo proposto pelo autor identifica quatro componentes principais:

2.1. Componentes do Minority Stress

1. Eventos de discriminação distal: experiências objetivas de rejeição e violência;

2. Expectativa de rejeição: estado de vigilância constante ante possíveis eventos discriminatórios;

3. Ocultamento identitário: esforços para esconder aspectos identitários estigmatizados;

4. Internalização do estigma: aceitação e direcionamento do preconceito social contra si mesmo.

2.2. Ampliação teórica para o contexto brasileiro

Louro (2018) e autores da teoria queer ressaltam a dimensão da subjetivação do preconceito, isto é, como práticas normativas moldam as identidades e as formas de autoproteção. No contexto brasileiro, autores como Miskolci (2012) e Pelúcio (2009) evidenciam como estruturas coloniais e hierarquias sociais interseccionam com marcadores de diferença, ampliando os vetores de vulnerabilidade.

2.3. O fenômeno da "performance amplificada" e a síndrome do impostor interseccional

Clarificação conceitual fundamental: Ao expandir a análise do *minority stress* para abranger também o estresse socioeconômico massivo no Brasil, não se pretende de forma alguma mitigar ou relativizar o estresse específico

enfrentado pelas minorias identitárias. Pelo contrário, busca-se evidenciar as similaridades estruturais entre diferentes formas de vulnerabilização, demonstrando como grupos tradicionalmente minoritários enfrentam uma **dupla carga de estresse**.

2.3.1. Conceituação do estresse da performance amplificada

O paradoxo da representatividade minoritária: Minorias que alcançam posições de liderança — sejam pessoas LGBTQIAPN+, mulheres negras, idosos que vivenciam a discriminação por "etarismo"ou outros grupos historicamente excluídos — enfrentam o que denominamos de "estresse da performance amplificada". Este fenômeno transcende a simples pressão profissional, constituindo uma forma específica de *minority stress* que opera através de mecanismos psicológicos e sociais complexos.

Analogia central – A síndrome do impostor como lente analítica: A síndrome do impostor, originalmente descrita por Clance e Imes (1978), caracteriza-se pela sensação persistente de inadequação e medo de ser "descoberto" como fraudulento, apesar de evidências objetivas de competência. Quando aplicamos esta lente às minorias em posições de liderança, observamos uma versão *amplificada* e *estruturalmente determinada* desta síndrome, que podemos denominar **"síndrome do impostor interseccional"**.

2.3.2. Dimensões da síndrome do impostor interseccional

1. Pressão de representatividade coletiva (além do individual):

• **Impostor clássico:** "Sou inadequado para esta posição";

• **Impostor interseccional:** "Sou inadequado para esta posição E se eu falhar, provarei que pessoas do meu grupo não merecem estar aqui".

Esta dimensão cria uma ansiedade exponencial: cada erro não é apenas uma falha pessoal, mas uma possível "confirmação" de estereótipos negativos sobre todo o grupo. Uma executiva negra que comete um erro estratégico não teme apenas por sua carreira, mas carrega o peso adicional de saber que seu insucesso pode ser usado para justificar a exclusão de outras mulheres negras de futuras oportunidades de liderança.

2. Padrão de excelência diferenciado (hipervigilância competencial):

• **Contexto geral:** A síndrome do impostor tradicional já leva indivíduos a trabalharem excessivamente para "compensar" a inadequação percebida;

• **Contexto interseccional:** Minorias enfrentam padrões de avaliação objetivamente mais rigorosos, transformando a hipervigilância de patológica em *estratégica* para sobrevivência profissional.

Evidência empírica: Estudos demonstram que currículos idênticos recebem avaliações diferentes conforme o nome do candidato — "João Silva", branco, é considerado mais competente que "Joana Silva" ou "João Santos", negro. Isso significa que minorias precisam efetivamente ser superiores para serem percebidas como iguais, validando a percepção "impostora" de que seus esforços extras são necessários.

3. Isolamento estrutural e ausência de modelos identificatórios: O impostor clássico pode buscar mentores e modelos de identificação relativamente fáceis. O impostor interseccional enfrenta:

• **Solidão demográfica:** Ser a "única" pessoa de seu grupo em reuniões de diretoria;

• **Falta de precedentes:** Ausência de trajetórias similares para usar como referência;

• **Códigos culturais implícitos:** Necessidade de "navegar" normas não escritas criadas por e para o grupo dominante.

4. Internalização amplificada do questionamento externo:

• **Questionamento interno:** "Mereço estar aqui?"

• **Questionamento externo sistêmico:** "Você só está aqui por causa de cota/diversidade?"

• **Sinergia deletéria:** A constante exposição ao questionamento externo alimenta e valida as dúvidas internas, criando um ciclo de retroalimentação patológico.

2.3.3. Mecanismos neurobiológicos do estresse amplificado

Sobrecarga do sistema de vigilância: A necessidade constante de "provar valor" mantém o sistema nervoso em estado de hiperativação. Enquanto o estresse agudo pode ser adaptativo, o estresse crônico da performance amplificada:

• **Eixo HPA:** Produção crônica de cortisol leva à disrupção do ritmo circadiano, comprometimento imunológico e alterações metabólicas;

• **Sistema autonômico:** Hiperativação simpática resulta em hipertensão, taquicardia e transtornos gastroinstestinais;

• **Neuroplasticidade:** Estresse crônico reduz neuroplasticidade em áreas relacionadas à memória e tomada de decisão, criando um círculo vicioso onde o estresse compromete a performance, validando os medos "impostores".

2.3.4. Diferenciação diagnóstica: Impostor adaptativo *vs.* patológico Síndrome do impostor tradicional (frequentemente patológica):

• Desconexão entre competência real e percepção subjetiva;

• Responde bem a intervenções cognitivo-comportamentais;

• Foco na correção de distorções perceptivas;

Síndrome do impostor interseccional (frequentemente adaptativa):

• Percepção realista de padrões diferenciados de avaliação;

• Requer intervenções estruturais, não apenas individuais;

• Foco na transformação de sistemas, não apenas de percepções.

Esta distinção é crucial para perícias e intervenções terapêuticas: rotular como "distorção cognitiva" o que pode ser uma percepção acurada da realidade discriminatória constitui uma forma de revitimização.

2.3.5. Implicações para avaliação pericial Critérios diferenciados de avaliação:

1. Contexto ocupacional específico: Avaliar se a pessoa realmente enfrenta padrões diferenciados de cobrança;

2. Isolamento demográfico: Mensurar o grau de sub-representação do grupo na organização;

3. Histórico de microagressões: Documentar exposição a questionamentos sobre legitimidade;

4. Impacto funcional: Distinguir entre perfeccionismo adaptativo (resposta ao contexto) e disfuncional (desproporção aos estressores externos).

Escalas de avaliação recomendadas:

• Clance Impostor Phenomenon Scale (CIPS) – adaptada para contexto interseccional;

• Workplace Incivility Scale — para mensurar microagressões;

• Maslach Burnout Inventory — para avaliar exaustão específica;

• Questionáriode Estresse Ocupacional — com itens específicos sobre pressão de representatividade.

Dados estatísticos da sub-representação:

• Pessoas negras representam 56,1% da população brasileira, mas ocupam apenas 4,7% dos cargos de liderança nas 500 maiores empresas do país;

• Mulheres negras, que constituem 29% da população brasileira, ocupam apenas 3% dos cargos de liderança empresarial;

• 81% das empresas brasileiras têm no máximo 10% de mulheres negras em posições de liderança;

• 70% das mulheres negras são lideradas por homens no ambiente corporativo.

Proposta analítica integrada: Distingue-se entre **estresse identitário** (derivado de estigma por características pessoais), **estresse socioeconômico** (derivado de privação material) e **estresse de performance amplificada** (específico de minorias que alcançam posições tradicionalmente ocupadas por grupos dominantes). Todos compartilham vias psicobiológicas convergentes — ativação do eixo hipotálamo-pituitária-adrenal (HPA), alterações no sistema autonômico e processos inflamatórios crônicos — que explicam por que sua confluência resulta em risco exponencialmente aumentado de adoecimento.

3. Contexto brasileiro e estatísticas atualizadas (IBGE)

3.1. Panorama socioeconômico atualizado

A caracterização empírica do contexto brasileiro recorre a fontes oficiais mais recentes para demonstrar que muitas condições adversas têm caráter estrutural:

Indicadores de pobreza (2023):

• De 2022 a 2023, o percentual da população com rendimento domiciliar *per capita* abaixo da linha de pobreza (US$ 6,85 PPC/dia ou R$ 665/mês) caiu de 31,6% para 27,4% – a menor proporção desde 2012;

• Ainda assim, aproximadamente **58,4 milhões de brasileiros** vivem em situação de pobreza;

• A extrema pobreza atinge 6,4% da população (cerca de 13,6 milhões de pessoas).

Desigualdades estruturais persistentes:

• **Desigualdade racial:** Entre pessoas pretas e pardas, a subutilização da força de trabalho chegou a 21,3% em 2023, contra 13,5% entre brancos;

• **Desigualdade de gênero:** Taxa de subutilização feminina de 22,4% contra 14,4% masculina;

• **Concentração regional:** O Sudeste concentra 49,6% da massa de renda nacional (R$ 217,4 bilhões).

3.2. Dados específicos sobre condições de vida

Habitação e infraestrutura:

• Segundo a POF 2017-2018 (dados mais recentes disponíveis), habitação consome em média 32,1% do orçamento familiar nas classes de menor renda;

• Aproximadamente 16,3% dos domicílios brasileiros apresentam algum tipo de inadequação habitacional (Fundação João Pinheiro, 2021).

Transporte e deslocamento:

• Tempo médio de deslocamento casa-trabalho: 4,8 horas semanais (IBGE, 2023);

• Trabalhadores de menor renda gastam até 6,2 horas semanais em deslocamento;

• Custo do transporte público consome até 15% da renda de famílias mais pobres.

Alimentação e segurança alimentar:

• Insegurança alimentar atinge 33,1 milhões de brasileiros (15,5% da população) segundo II VIGISAN (2022);

• Insegurança alimentar grave (fome) afeta 21,1 milhões de pessoas (9,9% da população);

• Gastos com alimentação representam 17,8% do orçamento doméstico médio, chegando a 22% nas menores faixas de renda.

3.3. Investimento em lazer e qualidade de vida

Indicadores de privação cultural e recreativa:

• POF 2017-2018: despesa média per capita com lazer de **apenas R$ 53,93 mensais** (valores atualizados: aproximadamente R$ 85 em 2024);

• 75% dos gastos com lazer concentram-se nos 20% mais ricos da população;

• Apenas 24% da população pratica exercício físico regularmente (PNS 2019);

• 41,6% dos brasileiros não praticam nenhuma atividade física no tempo livre.

4. Evidência empírica sobre pobreza e adoecimento mental no Brasil

4.1. Prevalência de transtornos mentais (dados atualizados)

Pesquisa Nacional de Saúde (PNS 2019) – dados mais recentes:

• **Depressão:** 10,2% da população adulta (aproximadamente 16,3 milhões de pessoas);

• **Ansiedade:** Estudos regionais indicam prevalências entre 12-18% da população adulta;

• **Disparidades socioeconômicas:** Pessoas com menor escolaridade apresentam 2,3 vezes mais chance de desenvolver depressão.

Impacto da pandemia de COVID-19:

• Pesquisa UERJ (2023): aumento de 90% nos casos de depressão entre março e abril de 2023;

• Episódios de crises de ansiedade e sintomas de estresse agudo quase dobraram no mesmo período;

• Maior impacto entre populações de menor renda e escolaridade.

4.2. O estresse específico de minorias em posições de liderança

Síndrome da impostora amplificada: Pesquisas específicas demonstram que o fenômeno da "síndrome da impostora" atinge desproporcionalmente minorias em posições de liderança:

• **Mulheres executivas:** 81% colocam mais pressão sobre si mesmas que homens executivos (KPMG, 2023);

• **Mulheres negras:** Enfrentam impacto amplificado por fatores estruturais como racismo e falta de representatividade;

• **Efeito "primeira/única":** 57% das mulheres executivas relatam síndrome da impostora ao assumir novos papéis de liderança, percentual que sobe para 70% entre mulheres negras.

Pressão de representatividade documentada: Estudos qualitativos evidenciam que minorias em liderança relatam consistentemente:

• Sensação de estar "representando todo o grupo" em cada ação;

• Medo de que falhas individuais prejudiquem oportunidades futuras para outros membros do grupo;

• Necessidade de atingir "perfeição" onde colegas do grupo dominante podem ter performances medianas;

• Isolamento profissional pela condição de "única" ou "primeira" pessoa do grupo na posição.

Dados sobre isolamento e solidão corporativa:

• 70% das mulheres negras são lideradas por homens no ambiente corporativo;

• 75% das mulheres negras assumiram liderança entre 26-40 anos, indicando trajetórias mais longas para ascensão;

• Apenas 17% assumiram liderança antes dos 25 anos, contra 34% de homens brancos.

4.3. Determinantes sociais e mecanismos de adoecimento (população geral)

Privação de lazer e tempo livre: A ausência de atividades recreativas configura um marcador tangível da restrição material. O investimento médio em lazer corresponde a menos de 2,5% do salário mínimo vigente, evidenciando como a sobrevivência material impede o acesso a fatores protetivos de saúde mental.

Insegurança alimentar e saúde mental:

• Estudos nacionais demonstram correlação direta entre insegurança alimentar e transtornos mentais (OR: 1,85 para depressão; IC 95%: 1,42-2,41);

• Déficits nutricionais específicos (deficiência de ácidos graxos ômega-3, vitaminas do complexo B) associam-se diretamente a sintomas depressivos;

• Estresse psicológico relacionado à incerteza sobre próximas refeições produz ativação crônica do sistema de estresse.

Jornadas laborais exaustivas:

• Trabalhadores com jornadas superiores a 44h semanais apresentam 1,4 vezes mais risco de transtornos mentais;

• Falta de controle sobre horários de trabalho aumenta em 67% o risco de ansiedade generalizada;

• Combinação de jornadas longas + baixa remuneração + insegurança alimentar produz sinergia deletéria (risco relativo combinado: 3,2);

4.4. Intervenções socioeconômicas como proteção à saúde mental Evidências sobre transferência de renda:

• Participantes do Auxílio Brasil apresentaram redução de 23% em sintomas depressivos (estudo longitudinal, n=2.847);

• Programas habitacionais (Minha Casa Minha Vida) associaram-se à diminuição de 18% em transtornos de ansiedade;

• Acesso a creches públicas reduziu estresse parental em 32% entre beneficiárias.

5. Jurisprudência trabalhista: Reconhecimento crescente de danos por condições materiais

5.1. Evolução jurisprudencial

Além da jurisprudência trabalhista, Alice Monteiro de Barros, em seu livro, já mencionava o dano existencial, como subtipo de dano moral, decorrente da ausência de convívio com familiares, amigos e vida social, como um todo, em razão da não concessão de férias, de repouso semanal remunerado aos domingos, etc. Tamanha importância do assunto, pedimos vênia para transcrever seus ensinamentos:

> "(...) prejuízo ou frustração ao projeto de vida do indivíduo, afetando sua existência digna. Assim, entende-se que, no plano do Direito do Trabalho, o dano existencial é provocado, por exemplo, por jornadas exaustivas, trabalho análogo à condição de escravo e por acidentes de trabalho, obrigando o trabalhador a se reorientar socialmente, limitado que foi em sua liberdade (OLIVEIRA, Ariete Pontes de; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. O dever de reparar o dano existencial no plano do Direito do Trabalho. In: Direitos do Trabalhador: teoria e prática: homenagem à Professora Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte, RTM, 2014. p. 107). *Também constitui modalidade de dano existencial a não concessão de férias ao trabalhador por dez anos.* (TST- RR-727-76.2011.5.24.0002, 1ª Turma, rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, *DEJT* 28.6.2013). (In: Barros, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho* (p. 427). Edição do Kindle)

A seara trabalhista tem ampliado progressivamente o reconhecimento de danos existenciais e morais vinculados tanto a discriminações identitárias quanto a privações materiais estruturais:

Precedentes relevantes:

• TST, 7ª Turma, RR 459-91.2018.5.02.0464: reconhecimento de dano existencial por jornada exaustiva que impossibilitou convívio familiar e autocuidado;

• TRT 2ª Região, 0001539-31.2019.5.02.0464: indenização por assédio discriminatório baseado em origem socioeconômica;

• STF, RE 858.954: aplicação da teoria da responsabilidade objetiva em casos de adoecimento mental por condições de trabalho.

5.2. Critérios probatórios consolidados

Elementos objetivos reconhecidos:

1. Nexo temporal: correlação entre exposição ao fator estressante e surgimento dos sintomas;

2. Nexo causal: demonstração de que as condições adversas contribuíram significativamente para o adoecimento;

3. Dano efetivo: comprometimento funcional documentado através de escalas padronizadas (PHQ-9, GAD-7, etc.);

4. Exclusão de outras causas: análise diferencial para descartar fatores não relacionados ao trabalho.

6. Caso específico: Disparidade no MPT e estresse entre inativos

6.1. Contexto demográfico e administrativo

O Ministério Público do Trabalho conta atualmente com aproximadamente 1.000 membros e cerca de 260 aposentados (25% do contingente total). Esta proporção demograficamente significativa evidencia um segmento vulnerável cujas condições específicas merecem atenção diferenciada.

Aliado ao número reduzido de inativos frente ao número de membros ativos, há a discriminação por "etarismo", além, claro, da não participação dos aposentados e pensionistas, como grupo votante para os cargos de Procurador-Geral do Trabalho e do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho.

6.2. Fatores estressores específicos dos inativos

Insegurança financeira estrutural:

• Defasagem nos reajustes dos proventos em relação aos membros ativos;

• Demora na implementação da licença compensatória (Resoluções CNMP 256/2023 e 265/2023), a despeito da Paridade Constitucional para parte dos aposentados, da concessão de forma genérica e do entendimento do Supremo

Tribunal Federal. Além dos Pedidos de Providência que aguardam julgamento no Conselho Nacional do Ministério Público;

• Falta de critérios transparentes para quitação de passivos reconhecidos.

Impacto psicossocial: A percepção de injustiça distributiva — definida como discrepância entre contribuição passada e benefícios presentes — produz estresse crônico documentado na literatura gerontológica. Entre aposentados do MPT, essa percepção amplifica-se pela:

• Ausência de participação nas decisões administrativas que os afetam;

• Comunicação deficitária sobre prazo e forma de pagamento do passivo devido, sem respeitar a prioridade prevista no Estatuto do Idoso, para aqueles que possuem 60 anos ou mais;

• Morosidade nos processos de equalização de benefícios.

6.3. Intersecção com vulnerabilidades do envelhecimento

Aplicação do Estatuto do Idoso: Considerando que aproximadamente 78% dos aposentados do MPT têm idade superior a 60 anos, aplicam-se as disposições da Lei n. 10.741/2003:

• Art. 71: prioridade na tramitação de processos judiciais;

• Art. 74: prioridade no recebimento de restituições tributárias;

• **Precedente aplicável:** Resolução TRF2 n. 2/2018, que estabeleceu critérios de preferência para pagamento de precatórios a idosos.

6.4. Proposta de enquadramento jurídico

Configuração de *minority stress* aplicada: Os aposentados do MPT constituem grupo numericamente minoritário (25%) com características de vulnerabilidade específicas:

1. Exclusão decisória: ausência de voz ativa nas instâncias deliberativas;

2. Estigmatização etária: percepção social diminuída por não estar "produzindo";

3. Ansiedade antecipatória: incerteza sobre manutenção de direitos adquiridos, o desrespeito à Paridade e ao Estatuto do Idoso, além, claro, do sentimento de que sofrem discriminação por "etarismo";

4. Internalização: sentimento de "peso" para a instituição.

7. O paradoxo conceitual expandido: "estresse da maioria" no contexto de desigualdade extrema

7.1. Reformulação teórica: três dimensões do estresse social

A interpretação clássica do *minority stress* pressupõe contextos sociais com relativa estabilidade material, onde estressores específicos incidem sobre grupos numericamente menores. O paradoxo brasileiro emerge quando identificamos **três dimensões simultâneas e interativas do estresse social**:

Dimensão 1: Estresse identitário de minorias (*minority stress* tradicional) Grupos LGBTQIAPN+, pessoas negras, mulheres e outras minorias enfrentam estressores específicos como discriminação, expectativa de rejeição e internalização do estigma. Crucialmente, quando estas pessoas alcançam posições de liderança, experimentam o **fenômeno da performance amplificada**: precisam trabalhar mais, melhor e apresentar resultados excepcionais para manter suas posições e não prejudicar oportunidades futuras para seus pares.

Exemplo paradigmático: Uma mulher negra executiva enfrenta simultaneamente: (a) pressão para "provar" que mulheres negras são competentes para liderança; (b) isolamento por ser frequentemente "a única" em reuniões de diretoria; (c) escrutínio amplificado de suas decisões; (d) síndrome da impostora potencializada pela falta de modelos de identificação.

Dimensão 2: Universalização da privação socioeconômica:

• 27,4% da população vive abaixo da linha de pobreza;

• 45% dos trabalhadores estão na informalidade;

• 15,5% enfrentam insegurança alimentar;

• Estes percentuais configuram uma "maioria vulnerável" exposta a estressores antes considerados específicos.

Dimensão 3: Interseccionalidade amplificada A teoria de interseccionalidade (Crenshaw, 1989; Collins, 2000) torna-se central para compreender como:

• Minorias identitárias frequentemente concentram-se também em estratos socioeconômicos vulneráveis;

• A sobreposição de vulnerabilidades não é meramente aditiva, mas **multiplicativa;**

• Uma mulher negra de baixa renda enfrenta estresse identitário + estresse socioeconômico + estresse de performance amplificada (quando ascende) em sinergia deletéria.

7.2. Implicações biomédicas e forenses

Vias psicobiológicas convergentes: Tanto estresse identitário quanto socioeconômico ativam sistemas neurológicos similares:

• **Eixo HPA:** liberação aumentada de cortisol produz efeitos similares independente da fonte do estressor;

• **Sistema imunológico:** marcadores inflamatórios (IL-6, TNF-α) elevam-se tanto em discriminação quanto em privação material;

• **Neurotransmissores:** disrupção nos sistemas serotoninérgicos e dopaminérgicos ocorre em ambos os contextos.

Legitimação da concausalidade: Esta convergência biológica fundamenta raciocínios jurídicos de concausalidade, permitindo reconhecer que múltiplos fatores contribuem sinergicamente para o adoecimento mental, justificando reparações mesmo quando a contribuição individual de cada fator é difícil de mensurar isoladamente.

8. Implicações aprofundadas para prova pericial e formulação jurídica

8.1. Protocolo de avaliação pericial integrada

Elementos socioeconômicos (quantitativos):

• Renda familiar per capita e sua relação com linha de pobreza regional;

• Gastos obrigatórios (habitação, transporte, alimentação) vs. renda disponível;

• Tempo semanal dedicado ao deslocamento e trabalho doméstico não remunerado;

• Acesso a serviços de saúde, educação e lazer (distância, custos, qualidade).

Elementos clínicos (padronizados):

• Aplicação de escalas validadas: PHQ-9 (depressão), GAD-7 (ansiedade), PSS-10 (estresse percebido);

• Avaliação funcional: comprometimento nas atividades de vida diária;

• Cronologia sintomatológica detalhada com correlação temporal a eventos estressantes;

• Exames complementares quando indicados (cortisol salivar, marcadores inflamatórios).

Elementos institucionais (documentais):

• Registros de benefícios sociais, auxílios emergenciais, programas governamentais;

• Histórico trabalhista: jornadas, condições, afastamentos, perícias anteriores;

• Decisões administrativas relevantes, portarias, atos normativos aplicáveis;

• Comunicações oficiais sobre direitos, prazos, procedimentos.

8.2. Quesitação pericial especializada

Quesitos para estabelecimento de nexo causal:

1. As condições socioeconômicas do periciando configuram fatores de risco para transtornos mentais segundo a literatura científica?

2. Existe correlação temporal entre agravamento das condições materiais e surgimento/agravamento dos sintomas?

3. O quadro clínico apresentado é compatível com perfil epidemiológico de população em situação similar de vulnerabilidade?

4. Quais medidas de proteção social poderiam ter efeito mitigante sobre o quadro apresentado?

Quesitos para avaliação de dano e prognóstico:

1. O comprometimento funcional atual afeta capacidade laboral, social ou familiar?

2. Qual o impacto das limitações sobre expectativa de renda futura?

3. Existem sequelas permanentes ou o quadro admite reversibilidade com tratamento adequado?

4. Quais são os custos estimados de tratamento e reabilitação?

8.3. Quantificação de danos econômicos

Metodologia de cálculo atualizada:

• **Danos emergentes:** custos diretos com tratamento, medicação, procedimentos;

• **Lucros cessantes:** perda de capacidade laborativa, aplicando-se métrica de anos de vida produtiva perdidos (AVPP);

• **Dano moral:** utilizando-se critérios de gradação baseados em intensidade do sofrimento e grau de comprometimento funcional;

• **Custos de oportunidade:** valor presente das oportunidades perdidas de desenvolvimento pessoal e profissional.

9. Políticas públicas e recomendações práticas expandidas

9.1. Ações estruturais de médio prazo

Transferências de renda com foco em saúde mental:

• Expansão do Auxílio Brasil com condicionalidades de acompanhamento psicossocial;

• Criação de benefício específico para pessoas com transtornos mentais crônicos;

• Renda básica universal em caráter piloto para populações mais vulneráveis.

Infraestrutura urbana e acesso a serviços:

• Investimento em transporte público para reduzir tempo de deslocamento;

• Criação de espaços públicos de lazer e prática esportiva em periferias;

• Programa nacional de habitação com critérios de salubridade mental;

9.2. Medidas afirmativas em saúde mental

Serviços culturalmente sensíveis:

• Capacitação de profissionais de saúde para compreensão de determinantes sociais;

• Protocolos de atendimento diferenciados para populações vulneráveis;

• Integração entre CAPS e programas de assistência social.

Políticas antidiscriminatórias no trabalho:

• Fiscalização trabalhista com foco em assédio socioeconômico;

• Programas de diversidade que incluam marcadores de classe social;

• Criação de ouvidorias especializadas em discriminação interseccional.

9.3. Políticas específicas para o MPT

Garantia de paridade efetiva:

• Implementação imediata da licença compensatória para inativos;

• Criação de cronograma transparente para quitação de passivos;

• Estabelecimento de Conselho de Aposentados com participação deliberativa.

Aplicação preferencial do Estatuto do Idoso:

• Protocolo de tramitação preferencial para questões administrativas de idosos aposentados;

• Pagamento prioritário de verbas devidas, seguindo precedente do TRF2;

• Criação de canal específico com participação dos aposentados junto à Procuradoria Geral do Trabalho para elaboração de cronograma e forma de pagamento do passivo devido, preferencialmente aos aposentado, em razão

do Estatuto do Idoso e enquanto não for implementada a licença compensatória para inativos, como forma de mitigar as diferenças existentes entre ativos e inativos.

10. Conclusão e perspectivas futuras

A análise integrada de dados empíricos atualizados, marco teórico consolidado e precedentes jurisprudenciais evidencia que o Brasil vivencia um fenômeno paradoxal: a universalização de estressores antes considerados específicos de grupos minoritários. Esta "democratização" da vulnerabilidade exige reformulação tanto das categorias analíticas quanto das estratégias de intervenção jurídica e de política pública.

10.1. Principais achados

1. Especificidade das minorias mantém-se central: Pessoas de grupos tradicionalmente minoritários enfrentam uma tripla vulnerabilização — estresse identitário, pressão de performance amplificada e, frequentemente, privação socioeconômica concomitante;

2. Performance amplificada como fenômeno específico: Minorias em posições de liderança precisam constantemente "provar" seu valor através de resultados superiores, trabalhando mais e melhor que seus pares do grupo dominante para manter legitimidade;

3. Universalização paradoxal da vulnerabilidade: 27,4% da população brasileira vive abaixo da linha de pobreza, configurando uma "maioria vulnerável" que experimenta alguns estressores antes considerados específicos de grupos minoritários;

4. Convergência biológica mantém relevância jurídica: Estressores identitários, de performance e socioeconômicos ativam vias neurobiológicas similares, legitimando argumentos de concausalidade em demandas judiciais;

5. Evidência jurisprudencial em expansão: Crescente reconhecimento pelos tribunais tanto de danos específicos por discriminação identitária quanto de danos por privação material estrutural;

6. Especificidade dos aposentados como microcosmo: O caso do MPT exemplifica como grupos minoritários dentro de instituições podem experimentar formas particulares de *minority stress*, incluindo exclusão decisória e estigmatização etária.

10.2. Agenda de pesquisa futura

Estudos longitudinais necessários:

• Acompanhamento de coortes expostas a programas de transferência de renda para mensurar impacto em saúde mental;

• Análise comparativa entre diferentes modelos de proteção social e sua eficácia na prevenção de transtornos mentais;

• Investigação dos mecanismos específicos pelos quais determinantes sociais se convertem em adoecimento psíquico.

Aprimoramento metodológico:

• Desenvolvimento de instrumentos de avaliação pericial que integrem fatores socioeconômicos e clínicos;

• Criação de bases de dados longitudinais que permitam análises causais mais robustas;

• Validação de escalas específicas para populações em situação de vulnerabilidade social.

10.3. Recomendações finais

A superação do paradoxo identificado requer abordagem integrada que reconheça simultaneamente:

Sobre a especificidade das minorias: A ampliação do conceito de estresse para incluir vulnerabilidades socioeconômicas massivas **não relativiza nem diminui** a gravidade específica do *minority stress* tradicional. Pelo contrário, demonstra que minorias identitárias enfrentam **cargas múltiplas e amplificadas de estresse**, incluindo:

• Discriminação e estigmatização por características identitárias;

• Pressão de performance amplificada quando ascendem a posições de liderança;

• Frequente sobreposição com vulnerabilidades socioeconômicas;

• Isolamento institucional e falta de modelos de identificação.

Sobre a universalização da vulnerabilidade: A constatação de que estressores antes considerados específicos agora afetam parcelas majoritárias da população brasileira revela a profundidade da crise social, exigindo:

• Políticas estruturais de redução da desigualdade que beneficiem tanto minorias quanto a população geral vulnerabilizada;

• Reconhecimento de que a luta por justiça social não é "jogo de soma zero" — melhorar condições gerais pode fortalecer especificamente as minorias.

Sobre estratégias integradas: A necessidade urgente de respostas que combinem:

• **Redistribuição material:** Programas de transferência de renda, habitação, transporte e acesso universal a serviços;

• **Reconhecimento identitário:** Políticas antidiscriminatórias específicas e ações afirmativas que assegurem representatividade real;

• **Suporte institucional específico:** Redes de mentoria, grupos de afinidade e mecanismos que reduzam o isolamento de minorias em posições de liderança.

Agenda política ampliada: O reconhecimento deste paradoxo não enfraquece movimentos específicos de direitos de minorias, mas pode fortalecê-los através da construção de coalizões mais amplas. Uma agenda que combine redistribuição com reconhecimento pode simultaneamente:

• Reduzir o estresse socioeconômico que afeta a maioria da população;

• Implementar medidas específicas que protejam minorias da discriminação e da pressão de performance amplificada;

• Criar condições institucionais que permitam a grupos historicamente excluídos ocupar espaços de poder sem carregar sozinhos o fardo da "prova" constante de sua competência.

Esta abordagem integrada reconhece que a justiça social efetiva requer tanto a correção das desigualdades estruturais massivas quanto a proteção específica dos grupos que enfrentam vulnerabilidades identitárias particulares — objetivos que, longe de competir entre si, se reforçam mutuamente na construção de uma sociedade verdadeiramente equitativa.

Referências

BRASIL. *Lei n. 10.741, de 1º de outubro de 2003.* Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, 3 out. 2003.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Resolução n. 256, de 29 de agosto de 2023*. Regulamenta a licença compensatória de que trata o art. 216 da Lei Complementar n. 75/1993.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO. *Resolução n. 265, de 28 de novembro de 2023*. Altera a Resolução CNMP n. 256/2023.

CRENSHAW, K. *Demarginalizing the intersection of race and sex:* a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. University of Chicago Legal Forum, v. 1989, n. 1, p. 139-167, 1989.

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. *Déficit habitacional no Brasil:* 2016-2019. Belo Horizonte: FJP, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa de Orçamentos Familiares 2017-2018:* perfil das despesas no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Pesquisa Nacional de Saúde: 2019:* informações sobre domicílios, acesso e utilização dos serviços de saúde. Rio de Janeiro: IBGE, 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de indicadores sociais*: uma análise das condições de vida da população brasileira: 2024. Rio de Janeiro: IBGE, 2024.

LOURO, G. L. *Um corpo estranho:* ensaios sobre sexualidade e teoria queer. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2018.

MEYER, I. H. Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, v. 129, n. 5, p. 674-697, 2003.

MISKOLCI, R. *Teoria Queer:* um aprendizado pela diferença. Belo Horizonte: Autêntica, 2012.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Diretrizes sobre saúde mental no trabalho.* Genebra: OMS, 2022.

PELÚCIO, L. *Abjeção e desejo:* uma etnografia travesti sobre o modelo preventivo de AIDS. São Paulo: Annablume, 2009.

REDE BRASILEIRA DE PESQUISA EM SOBERANIA E SEGURANÇA ALIMENTAR. *II Inquérito Nacional sobre Insegurança Alimentar no Contexto da Pandemia da Covid-19 no Brasil* (II VIGISAN). Rio de Janeiro: Rede PENSSAN, 2022.

TRIBUNAL REGIONAL FEDERAL DA 2ª REGIÃO. *Resolução n. 2, de 15 de fevereiro de 2018*. Estabelece critérios de preferência para pagamento de precatórios e requisições de pequeno valor.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Súmula n. 444.* Jornada de trabalho. Norma coletiva. Sobrejornada. Limitação. Validade. Brasília: TST, 2012.

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. *Pesquisa sobre saúde mental na pandemia.* Rio de Janeiro: UERJ, 2023.

Produtividade e Paridade

Adriano de Alencar Saboya

Resumo: A sedimentação de ideias de espectros econômicos questionáveis tem influenciado a vida de todos. Ao invés de impor limites e equilibrar os interesses envolvidos, os Poderes da União relativizam parâmetros de segurança jurídica. Interpretações judiciais e leis descuram do sentido do texto constitucional e de suas cláusulas pétreas. Consequência direta dessa situação, as leis que instituíram a produtividade no serviço público depreciaram o direito adquirido à paridade quanto às novas parcelas remuneratórias que foram criadas. O problema agora agrava-se com a pretensa introdução conceitual do trabalho degradante no Sistema Justiça, proposto em projeto de lei. Se aprovado, a novidade causará lesão difusa, enquanto referência de valor aceito e validado em norma jurídica vigente, até que esta seja judicialmente declarada inconstitucional. O texto objetiva apontar os erros já cometidos e demonstrar que há limites que não devem ser ultrapassados. O Ministério Público do Trabalho tem expertise e está sempre atento a qualquer forma de assédio no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Tipos de produtividade; Natureza das atividades; Paridade; Sistema Justiça; Produtividade institucional.

Riassunto: La sedimentazione dell'idee di sfumature economiche questionabili esercita un'influenza sulla vita di tutti noi. Invece di imporre dei limitti e tenere in equilibrio gli interessi coinvolti, i Poteri dell'Unione rendono relativi i parametri di fiducia giuridica. Interpretazioni giudiziarie e leggi non ottemperano alle prescrizioni costituzionali e ai suoi precetti inderogabili. Conseguenza immediata di questa situazione, le leggi che attuarono le retribuzioni a cottimo nel pubblico impiego hanno trascurato il diritto acquisito di parità delle pensioni in riguardo ai nuovi elementi che hanno creato. Ora il problema si è aggravato con l'ambita introduzione concettuale del lavoro eccessivo nel Sistema Giustizia, tramite una proposta di legge. Se questa venisse approvata, la novità recherebbe danni diffusi in quanto manifestazione di valore ritenuto accettabile e regolato dalla legge vigente, finché non sia dichiarata sua illegittimità costituzionale. Il testo intende svelare gli errori già commessi e dimostrare che ci sono limiti che non si possono varcare. Il Pubblico Ministero del Lavoro ha padronanza del tema ed è sempre attento alle molestie e mobbing sul luogo di lavoro.

Parole chiave: Modelli di retribuzioni a cottimo; Natura dei compiti; Parità; Sistema Giustizia; Produttività organica.

I – Introdução

Pequeníssima parte do problema das sucessivas mudanças no pacto social concebido pelo constituinte originário de 1988, este texto apresenta uma abordagem entrelaçada da produtividade com o direito adquirido à paridade. Ao final, põe-se defronte de uma proposição legislativa que avilta o trabalho humano. O tema está na órbita de interesse específico do Ministério Público do Trabalho, já que este se bate dia a dia contra o trabalho degradante. Conceitos e ideias, ainda que abstratos, se incorporam nas mentes,

se plasmam e se expandem, tanto mais quando são chancelados em normas jurídicas e encontram o campo fértil.

As interpretações da Corte Suprema e as Emendas Constitucionais pouco a pouco edificaram profundas mudanças na Carta da República. Convicções de ordem econômica passaram a descaracterizar seu perfil original, processo que se iniciou não muito depois de sua promulgação. Transparecem em assertivas sobre a eficiência da gestão privada, em detrimento da pública, e perpassam pela validação da constitucionalidade de leis que as pressupõem.

Cite-se o caso emblemático das leis que autorizaram a administração de unidades de saúde pública por entidades sem fins lucrativos, privadas, e lhes conferiram tratamentos atípicos(1). As Organizações Sociais — **OS**, e as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público — **OSCIP**, podem livremente contratar profissionais e pagar salários altos, sob regime jurídico diverso. Ao mesmo tempo, exercem o controle diretivo sobre os servidores concursados do SUS, que continuam sendo mal remunerados pelos entes públicos, e utilizam as estruturas hospitalares existentes. Os contratos de gestão e termos de parceria contêm a previsão de metas e resultados, mas são celebrados sem a exigência de prévia licitação. Tudo com dotações orçamentárias garantidas e a impenhorabilidade dos "recursos públicos recebidos", transferidos para as suas contas correntes, nos termos do inc. IX do art. 649 do Código de Processo Civil de 1973, reproduzido no inc. IX do art. 833 do Código de 2015.

A Constituição da República, contudo, apenas faculta que as instituições privadas participem do Sistema Único de Saúde – **SUS**, "de forma complementar", conforme dispõe o § 1º de seu art.199. Também diz que as ações e serviços públicos de saúde "integram uma rede regionalizada e hierarquizada", organizados sob a diretriz da "descentralização, com direção única em cada esfera de governo" — *caput* e inc. I de seu art.198. O que complementa soma, não substitui ou assume o lugar do outro, principalmente quando este outro, o ente público federado, tem que assumir a direção única das ações e serviços de saúde na região sob a sua responsabilidade. Mas não foi esse o entendimento judicial sobre a questão(2).

(1) Leis ns. 9.637/1998, 9.790/1999, 9.648/1998 e 11.382/2006.

(2) ADIN 1.923/DF.

Ocorreram várias mudanças significativas: autarquias foram extintas e houve a privatização de bancos estaduais; ativos e controles acionários de empresas públicas e subsidiárias foram e continuam sendo vendidos; eliminou-se o limite da taxa de juros reais de 12% ao ano(3), poucos meses antes da publicação da Súmula STF n. 642, ratificada pela Súmula Vinculante STF n. 7, que afirmaram que o dispositivo revogado tinha sua aplicabilidade "condicionada à edição de lei complementar". O dispositivo em tela, porém, consistia em mera proibição e o *caput* da norma apenas determinou que a lei complementar regulamentasse o sistema financeiro nacional, dois âmbitos de eficácia distintos. Passou a ser legalmente prevista, e foi judicialmente reconhecida, a licitude da terceirização na atividade-fim(4), sendo importante assinalar que o Banco Central do Brasil, há muitos anos, por Resolução, já a permitia(5). Foram abolidos direitos dos servidores públicos federais estatutários e dos empregados celetistas.

Ganhou corpo o projeto de Estado mínimo. Sem interferências nas livres iniciativas empreendedoras, possibilita-se a precarização do trabalhador subordinado através de sua mutação em "MEI" (Microempreendedor Individual), forma elementar de "pejotização" (a pessoa natural constitui uma pessoa jurídica para prestar trabalho)(6), e pelas "parcerias" civis de transporte

(3) O § 3º do art. 192 da Constituição Federal foi revogado pela EC n. 40/2003.

(4) Lei n. 13.429/2017, art. 9º, § 3º e Lei n.13.467/2017, art. 2º.

ADPF n. 324-DF, Tese: "1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada." A Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho – ANPT, foi admitida no feito como *amicus curiae*. O trânsito em julgado ocorreu em 28/09/2021.

Tema 725, *Leading Case* RE 958.252-MG, Tese: "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". Da ementa do acórdão do RE 958.252-MG se extrai o seguinte trecho, que evidencia a influência de ideias puramente econômicas na decisão: "CIÊNCIAS ECONÔMICAS E TEORIA DA ADMINISTRAÇÃO. PROFUSA LITERATURA SOBRE OS EFEITOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO." O *Leading Case* teve origem na ação civil pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região. Trânsito em julgado em 15.10.2024.

(5) Tratava-se da Resolução n. 562, de 30.08.1979, revogada pela Resolução n. 2.166/1995, que entretanto manteve o mesmo permissivo, assim como as três outras Resoluções que se sucederam a partir de então, sendo que a última, a Resolução BCB n. 277/2011, foi revogada em 1º.02.2022.

(6) Tema 1389, *Leading Case* ARE 1.532.603-RG/PR. Por maioria, o Tribunal reconheceu a repercussão geral, em acórdão publicado em 24.04.2025. Recurso extraordinário pendente de julgamento. Há questão preliminar de ordem pública, a ser ainda analisada pelo Plenário, acerca da competência da Justiça do Trabalho para julgar causas em que se discute a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços, considerada a ADC 48 e o Tema 555

de passageiros com as plataformas digitais[7], questões ainda pendentes de resolução judicial com eficácia *erga omnes*. Segue com a reforma administrativa e o esvaziamento das receitas da Previdência Social Pública, por meio de reduções de alíquotas, isenções de contribuições para o Regime Geral e ausência de recolhimentos por notória insuficiência dos ganhos dos trabalhadores informais, dos verdadeiramente autônomos e daqueles que são travestidos em pessoa jurídica.

De outra parte, houve a financeirização da vida em todos os seus aspectos. Altas Taxas Selic obedecem ao dogma de que é necessário manter rigorosos limites de projeções de inflação e deve-se sempre diminuir os déficits públicos primários, que não incluem o extremo custo do serviço da dívida pública (juros apenas), através de restrições de aumento de despesas nos orçamentos anuais, contingenciamentos e cortes, o que explica a oposição à paridade.

Professam críticas sobre a elevação dos gastos públicos com os programas assistenciais, insistem que o salário mínimo deve ser desvinculado do piso dos benefícios pagos pela Previdência Social Pública e pedem a redução do ganho real do valor do salário mínimo em face da depreciação inflacionária. Sucessivas reformas da Previdência Social Pública já foram realizadas, no Regime Geral e no Regime Próprio dos Servidores Públicos Federais. Outras virão.

---

de repercussão geral. Devem ser decididas também as questões sobre a "licitude da contratação civil/comercial de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica, à luz da ADPF 324" e o "ônus da prova em alegação de fraude na contratação civil". Dentre outros, foram admitidas como *amicus curiae* a Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho — ANPT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho — ANAMATRA e a Associação Brasileira de Magistrados do Trabalho — ABMT.

(7) Ver a Lei n. 12.587/2012, art. 4º, inc. X e art.11-A, parágrafo único, inc. III — com as redações alteradas pela Lei n. 13.640/2018. Dispõem que o "transporte remunerado privado individual de passageiros" destina-se à realização de viagens individualizadas ou compartilhadas, "solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede". Transferem para os Municípios e Distrito Federal a regulamentação e fiscalização do serviço e impõem a exigência de "inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)".

Tema 1291, *Leading Case* RE 1.446.336-RJ. Por unanimidade, o Tribunal acolheu o entendimento do Ministro Relator, no sentido de que a "questão é constitucional por dizer respeito à eventual contrariedade às normas contidas, sobretudo, nos arts. 1º, IV, 5º, II e XIII e 170, IV, da Constituição da República" e reconheceu a sua repercussão geral, em acórdão publicado em 02.07.2024. O recurso extraordinário encontra-se pendente de julgamento. Foram admitidas como *amicus curiae* a Associação Nacional dos Procuradores e das Procuradoras do Trabalho — ANPT e a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho — ANAMATRA.

Aos cidadãos comuns resta sempre poupar para o porvir, aplicar suas economias no mercado, a fim de garantir o que este na verdade não garante (rendas mensais para sobreviver), porque as rentabilidades são sabidamente incertas, oscilam, as grandes crises econômicas acontecem, são cíclicas, mas não são evitadas. Certas são as taxas cobradas para administrar as aplicações e investimentos financeiros, alguns destes conduzidos de forma especulativa, outros direcionados às indústrias bélicas, outros ainda para empreendimentos que desrespeitam o meio-ambiente etc. Nem todos os rendimentos gerados são tributados e o são em nível reduzido. Configura-se, assim, o menosprezo à responsabilidade coletiva e à solidariedade social.

Dinheiro há, porém é drenado e flui para poucos. Algumas empresas privadas estrangeiras valem mais do que o PIB de vários países, inclusive o do Brasil. O universo passou a ser predominantemente individual, favorece o isolamento, a alienação e a insensibilidade com o outro. Em primeiro plano está a satisfação imediata de conquistas materiais, sem a ética da valorização do trabalho e do tempo para tanto. O esforço dos menos favorecidos é enaltecido quando se trata de incutir o orgulho que eles devem sentir por se tornarem pequenos empreendedores, um engano que na verdade significa que devem se virar sozinhos e trabalhar na precariedade até o fim. Agrava o problema a rapidez do surgimento de novas tecnologias, que causam a perda dos empregos e das rendas e esmorecem os projetos de futuro das novas gerações. Não há tempo hábil para medidas compensatórias de reeducação ou readaptação de milhões de trabalhadores. Sem esforço, tem-se a impressão de que muitas coisas estão erradas.

Nesse ambiente de fraturas sociais, insta dizer que o tema deste texto está ligado, diretamente, com a previsão e implementação do Regime de Previdência Complementar dos Servidores Públicos, agregado à exigência de equilíbrio financeiro e atuarial dos Regimes Próprios. Expecta-se a extinção do Regime Próprio dos Servidores Públicos Federais, sua unificação ao Regime Geral de Previdência Pública, o INSS, e, mais adiante, a almejada gestão privada dos Fundos de Previdência Complementar (cobrança de taxas de administração e de intermediação em investimentos), já sinalizadas na alteração do § 15 e no inc. I do § 22 do art. 40 da Constituição, bem como nos arts. 33 e 34 da EC n. 103/2019. Provavelmente, o avanço será depois direcionado aos Fundos de Previdência Complementar dos Servidores Públicos dos Estados e Municípios, lograda a obrigatoriedade de que os entes federados adotem as mesmas regras previdenciárias aplicáveis aos servidores públicos da União.

Encaixa-se nesse contexto geral de incertezas a apreensão específica, relacionada à efetiva observância do direito adquirido à paridade. Não à toa, a citada EC n. 103/2019 trouxe à cena a possibilidade de aumento futuro das alíquotas das contribuições previdenciárias dos servidores públicos federais inativos, caso seja necessário manter o equilíbrio atuarial do Regime Próprio. As alíquotas pagas pelos inativos, hoje, já são bastante consideráveis. O eventual aumento dessas contribuições, em termos práticos, diminuiria a renda mensal de subsistência dos aposentados e pensionistas, cujo nível de valor é protegido pela paridade.

Fomenta-se, assim, o temor sobre o amanhã, que se infunde na leva dos servidores públicos ativos que hoje ainda estão amparados com o direito em questão, o que conduz às migrações e aumenta o esvaziamento do caixa do Regime Próprio (os novos servidores já ingressam automaticamente no regime do INSS e no Regime de Previdência Complementar). Os servidores ativos que migram passam a recolher contribuições para o Regime Geral do INSS, muito menores do que as que eram pagas para o Regime Próprio e, quando se aposentam, deixam de pagar as contribuições previdenciárias.

Ou seja, obstar o direito adquirido à paridade acelera a extinção do velho regime. Voltam-se os olhos às expectativas de ganhos promissores com as supracitadas taxas de administração, por conta dos aumentos das remunerações dos servidores em atividade, refletidos nas subsequentes aplicações financeiras e elevações dos valores das contribuições para o Regime Complementar. Ademais, impedir a extensão dos citados aumentos aos inativos faz coro à cantilena do enquadramento das despesas nos limites de gastos dos orçamentos dos entes públicos.

Esse mar sem fim de problemas clama por um estudo isento e aprofundado, multidisciplinar, de sorte que o diminuto propósito deste texto é explicitar o óbvio. Em termos jurídicos, e somente jurídicos, a implementação da produtividade não pode restringir o direito adquirido à paridade, situação frequente, a ser corrigida em qualquer grau de sua ocorrência. As leis que instituíram parcelas remuneratórias por produtividade asseguraram a paridade de forma apenas parcial, enquanto o Projeto de Lei n. 2.721/2021 omitiu-se completamente.

O referido projeto, ademais, pretende instituir uma nova parcela remuneratória baseada no "incremento da produtividade individual" de Magistrados e Membros do Ministério Público. Tal critério é incompatível

com a natureza, complexidade e peculiaridades das atribuições desses Agentes Públicos.

Busca-se aqui demonstrar que o correto seria, ao invés, implementar a produtividade institucional, se assim for considerado necessário e oportuno.

De todo modo, é indubitável o direito adquirido à paridade, em qualquer hipótese.

II – Produtividade

No que se refere à atividade humana, produtividade individual é a quantidade de trabalho medida durante algum intervalo de tempo. Superado o piso preestabelecido do que se deve realizar, passa a ser devido um *plus* pecuniário retributivo. Juntamente com o salário ou vencimento-base e outras verbas (adicionais, gratificações etc.), a produtividade integra a remuneração mensal dos trabalhadores. Pode ser paga com denominações variadas, tais como gratificação, bônus de eficiência ou adicional de produtividade.

Quando medida de forma individual, a produtividade é factível nas atividades padronizadas, contexto que permite aferir a qualidade e a quantidade do trabalho prestado, através de critérios objetivos. Quantidade sem qualidade nada representa em termos de valor do que se produz.

Em regra, as empresas privadas que a implementam condicionam o pagamento da parcela ao alcance simultâneo de metas gerais de produção de bens e serviços. Agregam-na às estratégias de gestão e resultados.

Assim também o fazem as leis, em prol do interesse público, ao prevê-la nos programas e planejamentos estratégicos de órgãos públicos, que passam a ter que definir periodicamente os objetivos a serem alcançados (metas ou produtividade orgânico-institucional).

Quando o pagamento da verba se baseia no trabalho prestado pelos servidores públicos, exige-se a aplicação de critérios objetivos de avaliação individual para apurar a produtividade que cada um teve no período, pois somente dessa forma serão observados os princípios da moralidade, impessoalidade, eficiência e racionalidade na Administração Pública. São cargos que executam rotinas necessárias ao funcionamento das unidades administrativas, inclusive aquelas que prestam serviços públicos à população.

O supracitado critério, no entanto, é inadequado para cargos de atribuições complexas. Estas são realizadas sob múltiplas circunstâncias, capazes de interferir no maior ou no menor tempo de conclusão de tarefas. Em tais categorias de servidores públicos haveria discriminação remuneratória entre eles e ineficiência qualitativa, se porventura fosse adotada a avaliação individual de produtividade. A qualidade e a quantidade de trabalho de cada um, medidas em qualquer período de tempo, são variáveis e não dependem apenas da pessoa que realiza a atividade.

Servem de exemplos os atos de instauração e de conclusão de procedimentos administrativos, que descrevem fatos e condutas e os correlacionam aos enquadramentos normativos de regência, requisitos necessários para validar a imputação de responsabilidades ou o reconhecimento de direitos. Exige-se a fundamentação adequada (motivação), que pode ser diferente, caso a caso, conforme as situações e as diferentes percepções e habilidades daqueles que as examinam e decidem o melhor a se fazer.

A propósito, os incisos I e III, do § 1º do art. 39 da Constituição da República determinam que os componentes do sistema remuneratório têm que corresponder à natureza, complexidade e peculiaridades dos cargos públicos.

> 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.
>
> § 1º A fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratório observará:
>
> I – a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira; (...)
>
> III – as peculiaridades dos cargos.

Em suma, existem dois tipos de avaliação de desempenho, aptas para verificar se a produtividade individual e a produtividade orgânico-institucional, de forma isolada ou em conjunto, com variadas combinações, atingiram os propósitos esperados.

O § 7º do art. 39 e o § 4º do art. 218 da Constituição da República também dispõem sobre a produtividade nas relações jurídicas estatutária e trabalhista.

> Art. 39. (...)
>
> § 7º Lei da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios disciplinará a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão, autarquia e fundação, para aplicação no desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, treinamento e desenvolvimento, modernização, reaparelhamento e racionalização do serviço público, inclusive sob a forma de adicional ou prêmio de produtividade.
>
> Art. 218. O Estado promoverá e incentivará o desenvolvimento científico, a pesquisa, a capacitação científica e tecnológica e a inovação. (...)
>
> § 4º A lei apoiará e estimulará as empresas que invistam em pesquisa, criação de tecnologia adequada ao País, formação e aperfeiçoamento de seus recursos humanos e que pratiquem sistemas de remuneração que assegurem ao empregado, desvinculada do salário, participação nos ganhos econômicos resultantes da produtividade de seu trabalho.

Interessa aqui analisar apenas a produtividade nas relações estatutárias.

O § 7º do art. 39 da Constituição autoriza que a lei discipline "a aplicação de recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes em cada órgão" para o desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade. Mas não proíbe que o legislador ordinário edite leis que criem despesas orçamentárias para o custeio de outros programas de qualidade e produtividade, desde que estes sejam justificáveis e aquelas quantifiquem as despesas e apontem as fontes de custeio existentes — incisos I e II do § 1º do art. 169 da Constituição da República c/c os arts. 16 e 17 da Lei Complementar n. 101/2000.

III – Leis sobre produtividade

III.1 – Leis n. 10.404/2002 e n. 10.483/2002

Seguiram o duplo critério de produtividade as Leis ns. 10.404/2002 e 10.483/2002, que criaram a Gratificação de Desempenho de Atividade

Técnico-Administrativa — **GDATA**, e a Gratificação de Desempenho de Atividade da Seguridade Social e do Trabalho — **GDASST**. Mesclaram a produtividade institucional com a produtividade individual e atribuíram quantitativos mínimos de pontuação para todos, inclusos os aposentados e pensionistas, que depois foram alterados.

Nas suas redações originárias e subsequentes, tais leis ressalvaram, em parte, o direito adquirido assegurado pelo art. 5º, inc. XXXVI, c/c o art. 40, § 4º, da Constituição da República, renumerado como § 8º do mesmo artigo pela EC n. 20/1998. Esse direito passou a ser previsto nos arts. 6º e 7º da EC n. 41/2003 (aplicáveis aos que já haviam cumprido os requisitos para a aquisição da integralidade e paridade até a data de publicação da Emenda n. 41/2003); nos arts. 2º e 3º da EC n. 47/2005 (eficácia repristinatória da integralidade e paridade para quem preencheu os requisitos após a publicação da EC n. 41/2003); e no art. 3º, *caput* e inc. I, no art.4º, inc. I do § 6º e inc. I do § 7º, e no art. 20, inc. I do § 2º e inc. I do § 3º, todos da EC n. 103/2019 (integralidade e paridade — requisitos preenchidos antes e após a publicação da EC n. 103/2019).

De um ou de outro modo, as leis em apreço foram expressas quanto à extensão das gratificações aos proventos de aposentadoria e pensões. Mas ainda que tivessem se omitido, o mesmo efeito jurídico adviria da atribuição de pontos mínimos, desvinculados de avaliações de desempenho individuais, equivalentes ao valor básico pago a todos os servidores públicos ativos.

Dois aspectos essenciais foram esquecidos, sendo necessárias algumas considerações para melhor explicitar os erros em que essas leis incorreram: **1º)** o valor da pontuação por produtividade orgânico-institucional deveria ter sido estendido por paridade, *in totum*, eis que é pago a todos os servidores ativos, sem distinção; **2º)** não foi corretamente definida a pontuação de produtividade individual atribuível, por paridade, aos servidores que já estavam aposentados antes do início de vigência das leis.

Sobre os objetivos orgânico-institucionais, seria imprópria a presunção de que a necessidade de maior incremento de determinado setor público tenha surgido somente com a criação de um programa de produtividade. É razoável apenas afirmar que houve o reconhecimento legal dessa necessidade e que antes as atividades vinham sendo bem ou mal satisfeitas com os recursos humanos e materiais disponíveis.

A partir do programa de produtividade institucional, passa a ser obrigatória a definição de objetivos e a demonstração da eficiência das unidades públicas, por meio de planejamentos periódicos, gestão individual ou colegiada e fixação de prazos para que as metas preestabelecidas sejam alcançadas. O êxito nem sempre resulta do aumento da quantidade de trabalho individual. Pode advir de novas tecnologias, do aprimoramento logístico quanto à comunicação e trânsito de documentos, da flexibilidade e adequação de escalas de horários, da reorganização, subdivisão e especialização de tarefas, por razões várias. O certo é que o programa dinamiza a funcionalidade do órgão e pressupõe a existência de um processo evolutivo, já que decorre das experimentações passadas, realiza-se no presente e se projeta no futuro. Não se excluem os matizes motivacionais, por simples conscientização e senso de pertencimento, sem premiação pecuniária.

De toda sorte, aos servidores inativos contemplados pelas Leis ns. 10.404/2002 e 10.483/2002 é obrigatório o pagamento da totalidade do valor correspondente aos pontos de produtividade institucional, seja pela própria natureza desta, seja pela natureza e extensão do direito adquirido à paridade, seja ainda pela circunstância de que o mesmo valor de pontuação é pago a todos os servidores ativos.

Aferida sob critérios objetivos, a produtividade individual, diferentemente, diz respeito ao exercício das atribuições do cargo e varia conforme cada pessoa (atividades rotineiras, padronizadas).

Quando do início de vigência das sobreditas leis, porém, os servidores ativos, e os que já se encontravam na inatividade, não tinham e nem poderiam ter um histórico de avaliações individuais, direta e criteriosamente relacionadas à produtividade do trabalho prestado (avaliações de assiduidade e comportamentais não têm pertinência). Se as avaliações de produção individuais existissem, seria razoável supor que muitos inativos teriam melhores pontuações do que os seus pares em atividade, que todavia passaram a ganhar quantias mensais superiores ao valor básico, correspondente à pontuação mínima que a todos foi legalmente atribuída.

Tampouco há a certeza sobre o efetivo aumento da produtividade individual dos servidores públicos ativos depois da implementação do programa, em razão da falta de dados comparativos entre os períodos anterior e posterior ao evento. Ainda que tais dados existissem, o cotejo não seria conclusivo se na transição entre os dois períodos tivessem sido alteradas

as condições de trabalho, os meios para realizá-lo ou houvesse qualquer circunstância diversa. E se essas situações ocorressem depois do início do programa, chegar-se-ia à mesma inconclusão. A causa imediata do aumento da produtividade individual do servidor poderia não estar relacionada com o estímulo provocado pela concessão da nova parcela retributiva. Como dito antes, o programa de produtividade sob duplo critério implica a adoção de uma série de medidas que aumentam a eficiência orgânica.

Só há uma única certeza, que é jurídica. As questões que surgem com a implementação da produtividade e a observância da paridade devem ser resolvidas no âmbito da hierarquia e da eficácia proativa das leis.

Em sendo assim, o recebimento de valores mensais variados, definidos a partir de avaliações individuais previstas em um programa instituído por lei, poderá se refletir nos proventos dos servidores que se aposentarem depois dessa nova realidade remuneratória. Isso acontece porque passou a ser possível apurar, individualmente, o valor médio recebido em um espaço de tempo, de maneira a incluí-lo nos proventos de aposentadoria e pensões dos dependentes de cada servidor, de acordo com o estabelecido em lei. Ao servidor público ativo aplicam-se as regras constitucionais e legais que regem a definição e o cálculo das parcelas remuneratórias existentes, incorporáveis ao valor do benefício no momento da inativação.

O direito adquirido à paridade, entretanto, revela-se efetivo e imutável após o início da concessão do benefício previdenciário. Ele não poderá ser preterido sequer por Emenda Constitucional, tendo em vista a vedação de proposta tendente a abolir os direitos e as garantias individuais, prevista no inc. IV do § 4º do art. 60 da Constituição da República. Tal direito assegura ao seu titular o mesmo nível remuneratório dos servidores ativos e a extensão de quaisquer vantagens que a estes venham a ser posteriormente concedidas de forma generalizada.

Para criar um novo benefício ou vantagem, a lei verificará a existência e adequação das fontes de recursos nos orçamentos do Tesouro Público, ou do Fundo Público, necessárias para o custeio das despesas com os servidores públicos ativos, aposentados e pensionistas que tenham paridade. Estes últimos não podem ser excluídos por escusas econômicas ou financeiras.

Pois bem, observadas tais considerações, retorna-se à análise específica das supracitadas leis.

Além de ter sido omitida a extensão dos pontos devidos por produtividade institucional, no caso em apreço faltou também a salvaguarda da paridade nas situações jurídicas já consolidadas ao início de vigência das leis, quanto aos pontos atribuíveis por produtividade individual. As normas deveriam ter declinado algum critério. Diante da ausência de avaliações de produtividades individuais pretéritas, poderia ter sido determinado, por exemplo, que a paridade se daria pela média aritmética simples da importância mensal paga a todos os servidores em atividade, exercentes do mesmo cargo público do servidor inativo. Em face da nova realidade, o critério acima sugerido é objetivo, impessoal e está em consonância com o cogitado direito. As leis novas não podem retroagir para prejudicar direitos adquiridos.

Serve de referência concreta desse parâmetro o PL n. 2.829/2025, cujo autor é o Tribunal de Contas da União. A proposta tem por fim modificar o art.16 da Lei n. 10.356/2001, que versa sobre a Gratificação de Desempenho e Alinhamento Estratégico. Dispõe que Ato do Tribunal de Contas da União fixará percentuais mínimos e máximos da mencionada gratificação, em face da avaliação de desempenho funcional do servidor e do atingimento de resultados, atribuindo-se o percentual mínimo de 40% até que tal ato seja editado. O projeto propõe a introdução do § 6º ao art.16, que quanto ao tema é inequívoco.

> Art. 16 (...)
>
> § 6º Observado o disposto no § 2º deste artigo, a gratificação de que trata o *caput* integra os proventos de aposentadorias e pensões que guardarem paridade com os servidores ativos, sendo calculada:
>
> I – para aposentadorias e pensões concedidas antes da entrada em vigor do ato previsto no *caput* deste artigo, pela média dos percentuais atribuídos aos servidores em atividade, semestralmente;
>
> II – para aposentadorias e pensões concedidas após a entrada em vigor do ato previsto no *caput* deste artigo, pelo percentual médio percebido pelo servidor durante o período de atividade, desconsiderado o período anterior à vigência da referida regulamentação.

Em suma, as Leis ns. 10.404/2002 e 10.483/2002 deveriam ter sido expressas sobre os pontos acima aventados, de forma preventiva, notadamente

quanto às avaliações individuais de desempenho. A existência formal destas rende ensejo ao pagamento de valores *pro labore faciendo*, hipótese em que a jurisprudência do STF costuma afastar a paridade. É bem verdade que tal interpretação não deve ser aplicada sem que haja o efetivo acréscimo de trabalho extraordinário, além das atribuições normais do cargo exercido pelo servidor. Pagamentos sem efetividade causal específica e em alta escala exteriorizam a mera elevação dissimulada dos vencimentos do cargo público.

Tais assertivas são óbvias. Exsurgem até do contraponto estabelecido pela própria Corte Constitucional, ao reconhecer o direito à paridade quanto às verbas generalizadamente concedidas aos servidores públicos ativos. Nesses casos, a extensão independe das naturezas jurídicas que as normas infraconstitucionais porventura atribuam a tais pagamentos, haja vista a questão apreciada no julgamento do RE 596.962-MT[8], *Leading Case* que originou o Tema 156 do STF[9]. Em complemento, podem ser citados o RE 463363-9 SP, o RE 590260-9/SP e o RE 385016-4 AgR/PR, RE 197648-9 SP, AR 1535-0 SP e AR 1536-7 SP, dentre outros.

Lamenta-se que os problemas *retro* suscitados não tenham merecido a devida atenção, em sua totalidade e de forma abrangente. As Súmulas Vinculantes do STF, números 20 e 34, se ativeram aos questionamentos sobre as alterações redacionais das leis em tela.

Demonstram-se aguçadas, contudo, as observações que fundamentaram a "PROPOSTA DE REMESSA AO PLENO" do RE 476.390-7 DF[10], um dos precedentes da Súmula Vinculante STF n. 20.

> Senhor Presidente, este é um caso penoso e até já me arrependi de tê-lo trazido, porque, na verdade, as soluções alvitradas me parecem um tanto quanto merecedoras, pelo menos, de uma análise, se for o caso, do próprio Pleno. (...)

---

(8) Na fundamentação do voto proferido no RE 596.962-MT, em julgamento proferido por unanimidade e transitado em julgado em 10.11.2014, o Ministro relator pontuou que "o fato de a lei complementar do Estado de Mato Grosso ter aludido a essa gratificação como 'verba de caráter indenizatório', por si só não impede, de pronto, sua extensão aos aposentados, pois, muito embora as verbas dotadas desse caráter não sejam, em regra, extensíveis aos inativos, o certo é que a simples nomenclatura não define sua natureza jurídica, para o que se faz necessário analisar sua efetiva destinação."

(9) Tese fixada no Tema 156: "i) as vantagens remuneratórias legítimas e de caráter geral conferidas a determinada categoria, carreira ou, indistintamente, a servidores públicos, por serem vantagens genéricas, são extensíveis aos servidores inativos e pensionistas;".

(10) Ministro Gilmar Mendes.

> A dúvida que, portanto, coloco e me assalta — por isso surgiu-me a idéia de submeter a questão ao Plenário — é que, de fato, esta fórmula legislativa que vem sendo adotada —, talvez, a questão não seja relevante para este caso, mas para as práticas — tem levado o Poder Legislativo, mediante iniciativa do Executivo, a fixar num patamar mínimo minimorum a gratificação geral e, depois, projeta para uma gratificação de longo alcance a concessão mediante desempenho. Isso parece constituir um tipo de excesso de Poder Legislativo, com fraude ao art. 40, § 8º.
>
> Ocorreu-me como solução – mas isso envolveria duas técnicas, teríamos de fazer algo do tipo de uma interpretação conforme, com decisão aditiva — determinar a aplicação do art. 6º da Lei — porque depois esse art. 7º, inclusive, foi revogado e sofreu uma alteração —, reduzindo-se, também, essa pontuação de 50 para 30 pontos, ou seja, adotar o critério do art. 6º. Mas isso abrangeria, a meu ver, a declaração de inconstitucionalidade desse patamar fixado, por isso assalta-me essa dúvida que gostaria de compartilhar com os Colegas.
>
> De qualquer forma, é um caso relevante não por conta da questão concreta exatamente envolvida, mas por se tratar de um caso de escola, um modelo que se reproduz fundamentalmente. Em geral, para fugir à aplicação do art. 40, § 8º, vem-se optando por fazer uma concessão mínima generalizável, portanto extensível também aos inativos, e o mais se concede via aferição de desempenho, o que já envolve excluir, praticamente, de fato, todos os inativos da concessão, parecendo, na verdade, uma fraude ao modelo constitucional.

III.2 – Lei n. 13.464/2017

As atribuições dos cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil, de Analista Tributário da Receita Federal do Brasil e de Auditor-Fiscal do Trabalho são complexas, o que impossibilita a utilização de critérios objetivos de avaliação da produtividade individual desses servidores públicos.

No exercício de suas atribuições, o Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e o Auditor-Fiscal do Trabalho são autoridades, conforme dispõem o parágrafo único do art.5º da Lei n. 13.464/2017 e o § 2º do art.11 da Lei n. 10.593/2002.

Ademais, segundo dispõe o inc. XVIII do art.37 da Constituição da República, a administração fazendária e seus servidores têm "precedência sobre os demais setores administrativos", nas "suas áreas de competência e jurisdição". O inc. XXII do mesmo dispositivo acrescenta que "as administrações tributárias" são "atividades essenciais ao funcionamento do Estado, exercidas por servidores de carreiras específicas, terão recursos prioritários para a realização de suas atividades e atuarão de forma integrada".

Em sintonia com os delineamentos próprios dessas carreiras, a Lei n. 13.464/2017 optou pelo critério único de produtividade orgânico-institucional para implementar o Bônus de Eficiência e Produtividade. Seu valor é igual para todos os exercentes dos mesmos cargos públicos, observadas apenas as variações percentuais sobrepostas em razão de pequenas diferenças de tempo de atividade dos servidores beneficiados. O percentual de 100% é devido a partir de três anos de serviço.

Sem cogitar da paridade constitucional, os §§ 2º e 3º do art.7º, e os §§ 2º e 3º do art. 17 da referida lei, estendem o Bônus de Eficiência e Produtividade a todos os aposentados e pensionistas. Sobre o valor da verba são aplicadas variações percentuais decrescentes, de modo que após 108 meses do início de concessão do benefício é pago somente o percentual de 35% do Bônus de Eficiência e Produtividade.

De outra parte, os arts. 14 e 24 da Lei n. 13.464/2017 excluem o Bônus de Eficiência e Produtividade da base de cálculo da contribuição previdenciária.

A incorporação da vantagem, sem o recolhimento de contribuições previdenciárias, no entanto, levou o Tribunal de Contas da União a rejeitar as homologações de aposentadorias e a orientar suas decisões pelo reconhecimento da inconstitucionalidade dos §§ 2º e 3º do art. 7º e dos §§ 2º e 3º do art.17 da referida lei. Em reação, diversos Sindicatos e Associações de Classe impetraram mandados de segurança coletivos no Supremo Tribunal Federal (MS 35410 DF, MS 35490 DF, MS 35494 DF, MS 35498 DF, MS 35500 DF, MS 35812 DF, MS 35824 DF e MS 35 836 DF).

A matéria envolveu a discussão sobre o caráter contributivo e solidário do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores Públicos e a preservação do equilíbrio financeiro e atuarial desse sistema. Na ocasião, foram analisadas as normas constitucionais que determinavam que no

cálculo dos proventos de aposentadoria seriam consideradas as remunerações utilizadas como base para as contribuições previdenciárias (*caput* e § 3º do art.40 da Constituição da República, que depois do julgamento foram alterados pela EC n. 103/2019).

O voto vencido adentrou o mérito da questão impugnada e suscitou ainda o Tema 163 do STF[11] (RE 593.568-SC), mas a Corte Suprema, por maioria, limitou-se a conceder a ordem para afastar as sobreditas decisões, sob o fundamento de que o TCU as proferiu com feitio *erga omnes*, a denotar o controle abstrato de constitucionalidade da lei, o que não lhe é constitucionalmente permitido.

Quanto ao mérito, de todo modo, a questão configurava evidente *distinguishing*, pois a aludida parcela é custeada com recursos do Fundo Especial de Desenvolvimento e Aperfeiçoamento das Atividades de Fiscalização — **FUNDAF**, em razão do disposto na letra *"c"* do art. 6º do Decreto-lei n. 1.437/1975. Ao se reportar ao inc. XXII do art. 37, o inc. IV do art.167 da Constituição da República excluiu, em caráter excepcional, a regra que veda a vinculação da receita de impostos ao supracitado fundo e a utilização desses recursos para realizar as atividades de administração tributária. E tais atividades dependem, naturalmente, da realização de despesas correntes de pessoal e outras, pois nada será arrecadado sem a atuação direta dos servidores públicos de seu quadro. O **FUNDAF** tem um orçamento específico, independente do Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores. No caso em concreto, portanto, não havia que se exigir a observância do caráter contributivo e solidário, e, muito menos, o equilíbrio financeiro e atuarial do regime previdenciário em questão.

Sobre o percentual mínimo de 35%, há em curso tratativas para majorá-lo. Mas, justamente por se tratar de verba paga por produtividade institucional, seria razoável que a Lei n. 13.464/2017 tivesse permitido a extensão de 100% do Bônus de Eficiência e Produtividade aos inativos que não têm direito à paridade, inclusive para os que passaram a receber o Benefício Especial como incentivo à migração para o Regime de Previdência Complementar, o Funpresp-Exe. Não se pode esquecer que a produtividade orgânico-institucional de hoje também deve algo ao passado e que o

(11) Tese fixada no Tema 163: "Não incide contribuição previdenciária sobre verba não incorporável aos proventos de aposentadoria do servidor público, tais como terço de férias, serviços extraordinários, adicional noturno e adicional de insalubridade"

reconhecimento da colaboração de todos os inativos reforça o substrato da cultura institucional das carreiras exclusivas de Estado. Opera, na realidade, em benefício da própria instituição, que é perene.

Inobstante, a limitação ao percentual mínimo de 35% do Bônus de Eficiência e Produtividade é absolutamente inescusável para quem tem direito adquirido à paridade. Para estes, o percentual tem que ser de 100% desde o início de vigência da Lei n. 13.464/2017, sem qualquer decréscimo a partir da data de concessão do benefício. A lei nova não pode prejudicá-los, pois todos os servidores ativos recebem o mesmo valor da aludida parcela para a realização das atribuições normais de seus cargos, não importando, para efeito de paridade, as origens das fontes dos recursos ou os orçamentos em que as rubricas se inserem. Servidores públicos são remunerados com recursos públicos e com valores que, arrecadados por quaisquer fundamentos válidos, têm destinação pública obrigatória.

IV – Projeto de Lei n. 2.721/2021

IV.1 – Alterações pretendidas pelo projeto

O inc. XXXII, associado aos §§ 1º, 4º e 5º, todos do art. 2º do Projeto de Lei n. 2.721/2021, propõem a derrogação das leis que instituíram a **GECO** e a **GECJ**, gratificações temporárias e excepcionais, que hoje são devidas pelo "exercício cumulativo de ofícios" e pelo "exercício cumulativo de jurisdição" (acumulação de Juízo e acervo processual), respectivamente.

Suas denominações são mantidas, mas os fatos geradores passam a ter como critério único o "incremento da produtividade individual" dos membros do Poder Judiciário, do Ministério Público e da Defensoria Pública, da União e dos Estados. A comprovação desse incremento de produtividade individual será definida conforme os "critérios estabelecidos pelo Conselho Nacional de Justiça, pelo Conselho Nacional do Ministério Público e pelo Conselho Superior da respectiva Defensoria Pública".

O valor máximo proposto para a nova parcela passará a ser de "1/3 (um terço) do limite remuneratório aplicável ao agente", ao qual é atribuído "caráter indenizatório" apenas para excluí-lo dos "limites remuneratórios" aplicáveis à União e aos Estados (tetos constitucionais), desde que a sua "base de cálculo" os observe e haja a "comprovação do incremento da produtividade individual".

A exclusão dos tetos constitucionais "não acarreta atribuição de caráter indenizatório para outras finalidades, o qual será definido de acordo com a legislação específica, inclusive a de natureza tributária". Demarca-se, assim, a natureza remuneratória da nova parcela e sua necessária harmonia com as leis que impõem a incidência do imposto de renda e da contribuição previdenciária.

No que atine às contribuições previdenciárias, baliza a questão o art. 4º, § 8º, inc. II, da Emenda Constitucional n. 103/2019, porque menciona expressamente os acréscimos de "adicionais de caráter individual" e as vantagens "pessoais" permanentes, "variáveis por estarem vinculadas a indicadores de desempenho, produtividade ou situação similar". Abrange, portanto, a cogitada produtividade individual.

> Art. 4º O servidor público federal que tenha ingressado no serviço público em cargo efetivo até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional poderá aposentar-se voluntariamente quando preencher, cumulativamente, os seguintes requisitos: (...)
>
> § 8º Considera-se remuneração do servidor público no cargo efetivo, para fins de cálculo dos proventos de aposentadoria com fundamento no disposto no inciso I do § 6º ou no inciso I do § 2º do art. 20, o valor constituído pelo subsídio, pelo vencimento e pelas vantagens pecuniárias permanentes do cargo, estabelecidos em lei, acrescidos dos adicionais de caráter individual e das vantagens pessoais permanentes, observados os seguintes critérios: (...)
>
> II – se as vantagens pecuniárias permanentes forem variáveis por estarem vinculadas a indicadores de desempenho, produtividade ou situação similar, o valor dessas vantagens integrará o cálculo da remuneração do servidor público no cargo efetivo mediante a aplicação, sobre o valor atual de referência das vantagens pecuniárias permanentes variáveis, da média aritmética simples do indicador, proporcional ao número de anos completos de recebimento e de respectiva contribuição, contínuos ou intercalados, em relação ao tempo total exigido para a aposentadoria ou, se inferior, ao tempo total de percepção da vantagem.

Os efeitos advindos da conversão do PL 2.721/2021 em lei estarão sujeitos à norma constitucional supratranscrita, que foi também expressa ao

restringir a sua aplicação àqueles que adquirirem o direito à paridade após a vigência da Emenda Constitucional n. 103/2019.

Possível seria o questionamento em relação aos que incorporarem tal direito entre a data de publicação da EC n. 103/2019 e a data de publicação da nova lei, já que os efeitos concretos desta última não poderão retroagir de forma prejudicial. Estarão excluídos, no entanto, os Membros ativos que já haviam reunido todos os requisitos exigidos para adquirir o direito à paridade antes da data de publicação da EC n. 103/2019, bem como os Membros ativos que migraram para o regime complementar.

São ainda dignos de nota o *caput* e os incisos V, VI e XII do § 1º do art.1º do PL n. 2.721/2021.

> Art. 1º Esta lei identifica, nos termos do § 11 do art. 37 da Constituição Federal, as parcelas de caráter indenizatório que não se sujeitam ao limite remuneratório previsto no inc. XI do *caput* e nos §§ 9º e 12 do art. 37 da Constituição Federal.
>
> § 1º O disposto nesta lei aplica-se aos seguintes destinatários de pagamentos promovidos no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: (...)
>
> V – membros da magistratura;
>
> VI – membros do Ministério Público; (...)
>
> XII – beneficiários de aposentadoria, ainda que vinculada a plano previdenciário extinto, decorrente de quaisquer das funções públicas relacionadas nos incisos I a IX deste parágrafo, inclusive as exercidas por meio de mandato eletivo;

Apesar da expressa alusão aos aposentados, o projeto é omisso sobre a paridade e sobre os(as) pensionistas. O art.1º não permite concluir que os "aposentados" ali mencionados tenham direito a todas indenizações e parcelas remuneratórias discriminadas no art. 2º.

Em face do direito adquirido à paridade, seria necessário que o projeto tivesse sido explícito sobre a extensão da nova parcela remuneratória do inc. XXXII de seu art. 2º aos aposentados e pensionistas vinculados às carreiras de Magistrados e Membros do Ministério Público (também da Defensoria Pública). Explícito ou não, se for o caso, a paridade será cabível

na sua integralidade, sendo mais adequado o critério da média aritmética dos valores pagos aos Membros ativos a tal título.

O correto, entretanto, é evitar que o PL n. 2.721/2021 se converta em lei.

Sintetizadas todas as alterações propostas no PL n. 2.721/2021, impõe-se uma ressalva antes de prosseguir com a exposição do tema.

O § 4º do art.129 da Constituição da República confere ao Ministério Público os mesmos princípios regentes do Poder Judiciário. As vedações e prerrogativas de seus Membros são símiles.

Para evitar repetições, a partir deste ponto serão mencionados apenas "Magistrados", "Juízos" e "Sistema Justiça", de forma indistinta e extensível aos "Membros do Ministério Público", "Ofícios" e "Sistema de Gestão Ministerial", embora as atribuições dos cargos sejam evidentemente diversas.

Quando for o caso, serão indicadas as diferentes normas aplicáveis a cada qual, tais como os arts. 74 e 75 da Lei Complementar n. 35/1979, os arts. 232, *caput*, e 233 da Lei Complementar n. 75/1993 e os arts. 54 e 55 da Lei n. 8.625/1993, dispositivos especiais, que asseguram aos aposentados das carreiras de Magistrados e Membros do Ministério Público da União e dos Estados o direito à integralidade e paridade de proventos com os subsídios e as demais espécies remuneratórias pagas de forma generalizada aos ativos, a par das sucessivas normas constitucionais mencionadas no subitem III.1, *retro*, aplicáveis a todos os servidores públicos a partir da data de suas respectivas vigências.

IV.2 – A produtividade como critério de promoção por merecimento

Existe uma única referência à produtividade do Magistrado, a ser verificada sob critérios objetivos, de forma individualizada. Diz respeito à promoção por merecimento. Ela se encontra na alínea *"c"* do inc. II do art. 93 da Constituição da República.

> Art. 93. Lei complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, disporá sobre o Estatuto da Magistratura, observados os seguintes princípios: (...)
>
> II – promoção de entrância para entrância, alternadamente, por antiguidade e merecimento, atendidas as seguintes normas: (...)

> *c)* aferição do merecimento conforme o desempenho e pelos critérios objetivos de produtividade e presteza no exercício da jurisdição e pela frequência e aproveitamento em cursos oficiais ou reconhecidos de aperfeiçoamento;

A aferição da produtividade por "critérios objetivos" tem a finalidade de identificar, de forma impessoal, no conjunto dos pretendentes, o candidato à promoção por merecimento que se destaca para ser contemplado com a progressão na carreira. O núcleo do dispositivo indica o propósito específico de reconhecer aquele que apresenta melhor "aperfeiçoamento", "desempenho", "produtividade e presteza" no "exercício da jurisdição", requisitos que reúnem qualidade e quantidade. É inequívoco que as avaliações individuais são realizadas apenas para permitir uma seleção, em caráter tópico.

A norma constitucional não serve como parâmetro de definição de componentes do sistema remuneratório dos Magistrados que, juntamente com o subsídio, são criados e têm seus valores fixados por lei específica. Diversamente da norma constitucional sobre a promoção por merecimento, a remuneração pauta-se na complexidade e na natureza singular das atribuições ordinárias e extraordinárias do cargo, em consonância com os incisos X e XI do art. 37 e com os §§ 1º e 4º do art. 39 da Constituição da República.

IV.3 – Natureza das atribuições dos Juízes

Dois exemplos ilustram a natureza das atribuições do cargo de Magistrado.

A primeira hipótese é a do Juiz que, nas causas sob sua jurisdição, encerra as instruções e profere sentenças antes do término do prazo legal de 30 dias (art. 366 do CPC), sem que porventura as ações estejam maduras para julgamento. Encerra fases processuais precocemente, procede com cerceio do direito das partes à oitiva das testemunhas indicadas ou em atropelo à necessária produção de outras provas. Aferida em termos quantitativos, a produtividade objetiva desse Magistrado seria elevada, mas corresponderia a uma grande produção de nulidades processuais, correção que demandaria perda de tempo e prejuízos.

Na ponta oposta estaria o outro Magistrado, cujas sentenças são brilhantes, extremamente bem fundamentadas e pertinentes com todas as questões suscitadas, mas são proferidas além do prazo legal, em poucas ações, enquanto vários processos restam paralisados. Qualitativamente,

esse Juiz seria elogiável, mas os cidadãos não teriam a esperada jurisdição de que precisam. Justiça que tarda é injustiça.

As duas hipóteses, se concretizadas, ensejariam a punição administrativa. Orientação, controle e correção significam gestão.

Decerto, a realidade fático-jurídica dos conflitos humanos emerge nas inúmeras lides deduzidas nas ações judiciais. Veiculam-se questões de várias naturezas e graus de dificuldade, a impor a observância de ritos, prazos e produção de provas de maneiras diversas, que muitas vezes independe da vontade e da atuação direta do Magistrado ou do Procurador/Promotor oficiante. Há que se observar, obrigatoriamente, o "devido processo legal" e o "contraditório e ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes", garantias fundamentais asseguradas aos litigantes, partes e interessados, nos processos judiciais e administrativos, nos termos dos incisos LIV e LV do art. 5º da Constituição da República.

Ademais, as decisões devem ser fundamentadas em conformidade com a problemática de cada demanda e com o que se encontra em determinado processo judicial, têm que abordar todas as questões processuais e de mérito. São obrigatórios o exame das alegações das partes, o confronto das provas existentes nos autos e a explicação sobre a incidência normativa adequada à resolução do conflito específico.

Transparecem elementares, dessa forma, a complexidade e a peculiaridade da prestação jurisdicional.

Ocorre que a produtividade individual depende da fixação de um limite mínimo de quantidade de trabalho, com qualidade, superado o qual passa a ser devida a parcela remuneratória. A jurisdição, no entanto, não é uma atividade padronizada e a quantidade mínima de trabalho individual prestado em um dado mês, semestre ou ano, nem sempre decorre apenas do atuar do Magistrado. As atribuições do cargo são complexas.

Por outro lado, o "incremento" de produtividade individual não se refere à superação de um limite mínimo preestabelecido, mas sim ao aumento contínuo do trabalho prestado em períodos de tempo que se sucedem.

É óbvio que o "incremento da produtividade individual" não seria permitido sequer em relação ao operário de fábrica em linha de montagem, haja vista os limites físicos e mentais do indivíduo. Exigi-lo importaria a

caracterização de assédio moral. A hipótese proposta no PL n. 2.721/2021, portanto, se enquadra na vedação prevista no inc. III do art. 5º da Constituição da República, que estabelece que "ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante".

De plano, os maus empregadores passarão a ter um novo parâmetro de conduta permitida. É justamente o Ministério Público do Trabalho que exerce o nobre mister de reprimir imposições de constantes superações de metas individuais de quantidades mensais de trabalhos prestados. Seus órgãos de atuação têm familiaridade com o conhecido terror psicológico dos empregados que não conseguem bater metas, agravado pela possibilidade de perda do emprego, por coações que muitas vezes se deixam apenas subentender.

O "incremento da produtividade individual" pressupõe a desumanidade e a transformação do indivíduo em máquina ou robô. Possível é apenas a substituição daquele por estes, com todos os inconvenientes sociais, pois o trabalho a todos dignifica, é um bem coletivo.

E há também os limites éticos que vedam a substituição do trabalho humano. Vale mencionar a Inteligência Artificial Generativa — **IAGen**, cuja utilização, em algumas atividades, deve servir apenas como ferramenta auxiliar.

Aliás, a produtividade institucional de Magistrados e Membros do Ministério Público vem sendo justamente melhorada com a adoção de **IAGen**, disponibilizadas na Plataforma Sinapses[12] e outras, tais como "ATHOS", "SARA", "ROBOCON" etc., citadas no Relatório de "Levantamento de iniciativas de IA no Ministério Público"[13].

E nesse ponto, em vista da oportuna menção à **IAGen**, retorna-se aos que não podem ser esquecidos: todos aqueles que, com despachos, sentenças, acórdãos, petições, manifestações, recursos, pareceres, sustentações orais, modos de ser e de atuar, enfim, com os seus erros e acertos, contribuíram para a evolução dos entendimentos e construções jurídicas que formaram a base de implementação inicial dessa importante ferramenta, que hoje torna mais fácil o trabalho dos que se encontram na linha de frente. Os Membros

(12) Resolução CNJ n. 615/2025.

(13) Disponível em: https://www.cnmp.mp.br/portal/images/Comissoes/CPE/MP_Digital/Publica%C3%A7%C3%B5es/Relat%C3%B3rio_IA_2023.pdf.

se sucedem e deixam algo de si no processo de aprimoramento das instituições permanentes, que se tornam mais ou menos relevantes justamente por isso.

IV.4 – Remuneração igualitária

Considerada a natureza, a complexidade e as peculiaridades das atribuições dos cargos, assim como a independência e a ausência de hierarquia entre seus integrantes, a remuneração dos Magistrados é igualitária. Somente por exceção admite-se a diferença retributiva, nas situações extraordinárias antes mencionadas, que ainda estão em vigor, as **GECO** e **GECJ** (substituições por férias, afastamentos, fruições de licenças etc.).

Destarte, o inc. XV do art. 93 e o § 5º do art. 129 da Constituição da República dispõem que os novos processos judiciais são distribuídos de forma imediata. A distribuição ocorre entre todos os Juízes com a mesma competência material e territorial. Portanto, a quantidade de trabalho é igualitária e a remuneração também. Será composta "exclusivamente por subsídio fixado em parcela única", nos termos do § 4º do art. 39 da Constituição da República, admitidas outras parcelas somente por exceção.

Em relação aos acervos já existentes nos Juízos de mesma circunscrição territorial e especialização, a uniformidade dos quantitativos de processos judiciais se impõe em razão do disposto no inc. XIII do art. 93 da Constituição da República, norma principiológica de gestão do Sistema Justiça: "o número de juízes na unidade jurisdicional será proporcional à efetiva demanda judicial e à respectiva população".

A eventual disparidade de quantitativos de processos judiciais entre os Juízos, não imputável à desídia do Magistrado, poderia ser corrigida através da designação de Juízes Substitutos ou Auxiliares, em apoio ao Juiz Titular que esteja sobrecarregado, ou por meio de redistribuição de parte do acervo em excesso entre os demais Juízos, ou, ainda, pelo encaminhamento de proposta legislativa para a criação de novos Juízos. Nenhuma dessas hipóteses ensejaria alguma remuneração extra, porque se trataria tão somente de equalizar a quantidade de trabalho devida a todos e prevenir a situação em que os acervos de processos entre os Juízos possam se tornar desiguais. O controle pelas Corregedorias é fundamental para evitar desvios decorrentes de desídia.

Tomando-se por base a sobredita regra constitucional sobre a gestão do sistema, ademais, se a quantidade de Juízes em atividade estiver subdimensionada, novos concursos públicos deveriam ser realizados, de modo a prover as vagas existentes. Do contrário, deveria ser encaminhada a proposta legislativa para o aumento do quadro com a criação de novas vagas.

Em benefício dos jurisdicionados, o Sistema Justiça deve ser administrado de forma que seja alcançada a máxima eficiência possível do Poder Judiciário, do Ministério Público, das Defensorias Públicas e das Advocacias, pública e privada, esta última também imprescindível.

Por ser a jurisdição um bem essencial da sociedade civilizada, é bastante questionável a imposição de limites orçamentários que a comprometam. E por idêntica razão, não há que se cogitar de Estado mínimo, de privatização ou de precarização do sistema. A solução de litígios pode ser validamente arbitrada de forma privada, é certo, mas essa opção não é generalizável, haja vista que o Estado deve sempre estar pronto para garantir a autoridade de suas leis e evitar os abusos por diferenças de condições entre as partes em liça. É a jurisdição do Poder Judiciário que efetivamente protege o cidadão, inclusive dos excessos do próprio Estado.

IV.5 – A produtividade institucional nas normas de gestão do Sistema Justiça

Devem ser destacadas algumas normas sobre a gestão do Sistema Justiça. Elas apontam para a produtividade institucional, a única adequada como critério de um novo componente do sistema remuneratório de Membros do Poder Judiciário e do Ministério Público, caso se entenda necessário.

O inc. II do § 2º do art.111-A da Constituição da República estabelece que cabe ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho — **CSJT,** "exercer, na forma da lei, a supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, como órgão central do sistema".

Em cumprimento à supracitada norma constitucional, o inc. XI do art. 7º da Lei n. 14.824/2024 dispõe sobre a composição, o funcionamento e a competência do **CSJT**.

> Art. 7º Ao Plenário, integrado por todos os Conselheiros, compete: (...)

> XI – definir e fixar o planejamento estratégico, os planos de metas e os programas de avaliação institucional do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, com vistas à racionalização dos recursos e ao aumento da eficiência e da produtividade do sistema, facultada a prévia manifestação dos órgãos que integram a Justiça do Trabalho;

O inc. XIII do art. 7º do Regimento Interno do Conselho Superior da Justiça do Trabalho – **CSJT** (Resolução CSJT n. 382, de 24.05.2024), repete exatamente a determinação legal.

O inc. XIII do art. 8º do Regimento Interno do Conselho da Justiça Federal – **CJF** (Resolução CJF n. 42, de 19.12.2008), tem a mesma orientação.

> Art. 8º Ao Plenário do Conselho da Justiça Federal compete:
>
> (...)
>
> XIII – definir e fixar, com a participação dos órgãos que integram a Justiça Federal, podendo ser ouvidas as associações nacionais de classe das carreiras jurídicas e de servidores, o planejamento estratégico, os planos de metas e os programas de avaliação institucional do Conselho e da Justiça Federal de primeiro e segundo graus, visando ao aumento da eficiência, da racionalização e da produtividade do sistema, bem como maior acesso à Justiça;

O inc. XIII do art. 4º do Regimento Interno do Conselho Nacional de Justiça – **CNJ** (Resolução CNJ n. 67, de 03.03.2009), também endossa a produtividade institucional.

> Art. 4º Ao Plenário do CNJ compete o controle da atuação administrativa e financeira do Poder Judiciário e do cumprimento dos deveres funcionais dos magistrados, cabendo-lhe, além de outras atribuições que lhe forem conferidas pelo Estatuto da Magistratura, o seguinte: (...)
>
> XIII – definir e fixar, em sessão plenária de planejamento especialmente convocada para este fim, com a participação dos órgãos do Poder Judiciário, podendo para tanto serem ouvidas as associações nacionais de classe das carreiras jurídicas e de servidores, o planejamento estratégico, os

> planos de metas e os programas de avaliação institucional do Poder Judiciário, visando ao aumento da eficiência, da racionalização e da produtividade do sistema, bem como ao maior acesso à Justiça;

Igualmente, o inc. I do art.157 do Regimento Interno do Conselho Nacional do Ministério Público – CNMP (Resolução CNMP n. 92, de 13.03.2013).

> Art. 157. O Plenário promoverá permanentemente o planejamento estratégico do Ministério Público nacional, que consistirá em:
>
> I – definir e fixar, com a participação dos órgãos do Ministério Público, os planos de metas e os programas de avaliação institucional do Ministério Público, visando ao aumento da eficiência, à racionalização e à produtividade, podendo ser ouvidas as associações nacionais de classe;

Todas essas normas são uníssonas quanto à previsão de planos de metas e programas de "avaliação institucional", a serem definidos e fixados com a finalidade de aumentar a eficiência e alcançar a racionalização e a produtividade, ou o aumento desta, o que pressupõe constantes planejamentos, fixação e cumprimento de objetivos periódicos, sempre no âmbito institucional. O "aumento da produtividade do sistema" é inconfundível com o incremento da produtividade individual.

V – Conclusões

1. Concepções econômicas, difundidas sem a confrontação com outras teses, em desalinho com o papel do Estado e os interesses da sociedade, não podem justificar alterações legais e julgamentos que se desviem do texto e da essência da Constituição da República.

2. As avaliações de produtividade individual ou de produtividade orgânico-institucional, isoladas ou combinadas sob múltiplas formas, são critérios válidos e justificáveis para definir o valor de parcelas remuneratórias no serviço público, pois aumentam a eficiência da Administração Pública.

3. Em razão da proatividade e da hierarquia das normas jurídicas, a nova modalidade retributiva é integralmente extensível àqueles que

já eram titulares do direito adquirido à paridade quando do início de vigência da lei que a implementa, porquanto esta não pode retroagir para prejudicá-los.

4. A natureza, a complexidade e as peculiaridades dos cargos de Magistrado e de Membro do Ministério Público não se coadunam com o critério de avaliação individual de produtividade. Se considerado necessário, o novo componente remuneratório dessas categorias poderá ser viabilizado em razão do atingimento de metas de produtividade orgânico-institucional.

5. Em nenhum âmbito, público ou privado, deve ser utilizado o "incremento da produtividade individual" para a implementação de parcela remuneratória. Adotar esse critério poderia infundir a equivocada ideia de permissividade com o assédio moral e o trabalho desumano e degradante, este último expressamente vedado pela Constituição da República.

PARTE III

ARRAZOADOS APROVADOS PELA COMISSÃO DA REVISTA

Parecer — Caso Ford

Flávia Vilas Boas de Moura
Jefferson Luiz Maciel Rodrigues
Carla Geovanna Cunha Rossi Mota
Cláudia Marques de Oliveira
Inês Oliveira de Souza
Ronaldo Lima dos Santos
Rosineide Mendonça Moura

PROCESSO N. 0000688-53.2021.5.05.0133

RECORRENTES: 1) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, DE MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPARO, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DE CAMAÇARI

2) FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA.

3) BENTELER COMPONENTES AUTOMOTIVOS LTDA.

4) AXALTA COATING SYSTEMS BRASIL LTDA.

5) ALMEIDA, ROTENBERG E BOSCOLI — SOCIEDADE DE ADVOGADOS

RECORRIDOS: 1) SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, E MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPARO, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DE CAMAÇARI

2) FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA.

3) ACUMENT BRASIL SISTEMAS DE FIXAÇÃO S/A.

4) AUTOMETAL S/A.

5) AXALTA COATING SYSTEMS BRASIL LTDA.

6) BENTELER COMPONENTES AUTOMOTIVOS LTDA.

7) COOPER-STANDARD AUTOMOTIVE BRASIL SEALING LTDA.

8) FERROLENE S/A. INDUSTRIA E COMERCIO DE METAIS

9) FAURECIA AUTOMOTIVE DO BRASIL LTDA.

10) KAUTEX TEXTRON DO BRASIL LTDA.

11) INTERTRIM LTDA.

12) FLEXNGATE BRASIL INDUSTRIAL LTDA.

13) SODECIA DA BAHIA LTDA.

14) PIRELLI PNEUS LTDA.

15) MAXCOAT ELETROFORESE LTDA.

16) PILKINGTON BRASIL LTDA.

17) YAZAKI DO BRASIL LTDA.

18) SIKA S/A.

PARECER

RELATÓRIO

Versa o presente acerca do Recurso Ordinário interposto pelo SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, SIDERÚRGICAS, MECÂNICAS, AUTOMOBILÍSTICAS E DE AUTOPEÇAS, E MATERIAL ELÉTRICO E ELETRÔNICO, DE INFORMÁTICA E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS DE REPARO, MANUTENÇÃO E MONTAGEM DE CAMAÇARI (Id. f99a1af) contra a r. sentença de Id. d6142bc complementada em julgamento de embargos declaratórios pela decisão de Id. e794d98, proferidas no julgamento da Ação Civil Pública ajuizada por meio da petição inicial de Id. b38ee0a, tendo sido julgados improcedentes os pedidos formulados pelo ente sindical, no sentido de que fossem emitidas as guias de seguro desemprego por parte das reclamadas para cada trabalhador dispensado após a adesão ao "PDI" celebrado em face do fechamento da fábrica da FORD na Bahia, ou, alternativamente, fosse expedido alvará judicial para a devida habilitação dos trabalhadores no programa do seguro desemprego ou, ainda, na impossibilidade de regularização, fossem as empresas rés condenadas no pagamento de indenização equivalente. Foram apresentados recursos adesivos condicionados pela FORD (ID. a86cd19) e pela BENTELER (ID. 4df1c59). A AXALTA interpôs recurso adesivo parcialmente condicionado (ID. e7f4af7). Foi apresentado, também recurso ordinário por partes dos patronos da BENTELER — ALMEIDA, ROTENBERG E BOSCOLI — SOCIEDADE DE ADVOGADOS (9c65e45), no tocante à questão dos honorários sucumbenciais.

O RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO

O sindicato recorrente, inconformado com a sentença proferida em sede de 1º grau, interpõe recurso ordinário requerendo a reforma da decisão para que seja restaurado o direito ao seguro desemprego dos trabalhadores que aderiram ao "PDI" da FORD e sejam condenadas as empresas rés "nos consectários de direito". Argumenta que a "**rescisão contratual, consequência da adesão do trabalhador ao PDI, reside na extinção do estabelecimento, e não na decisão voluntária do empregado em requerer sua demissão perante sua empregadora**."

De fato, restou incontroverso nos autos que os trabalhadores que aderiram ao "Plano de Demissão Incentivada" estabelecido pelos ACT's celebrados em 12.05.2021 com a FORD e empresas parceiras não receberam o seguro desemprego, pois as guias não foram emitidas pelas empresas rés com a extinção dos contratos gerada pelo encerramento das atividades da indústria automobilística em Camaçari.

Com razão o sindicato, pois a extinção das relações empregatícias ocorreu em razão do fechamento do estabelecimento fabril da FORD, que ocasionou o encerramento das atividades industriais das demais empresas parceiras na Bahia.

Assim, como não houve voluntariedade dos trabalhadores na rescisão contratual, o fechamento da fábrica gerou desemprego involuntário em todo o operariado que ali laborava, atraindo a aplicação do princípio da primazia da realidade para que seja reconhecido o direito estabelecido no art. 7º, inc. II, da Constituição Federal.

Alega a FORD em suas contrarrazões que o sindicato teria deixado de impugnar a improcedência dos pedidos "b" e "c" da petição inicial. Com relação ao pedido "c" realmente não houve qualquer irresignação do ente sindical em seu recurso. Mas, com relação ao item "b", verifica-se que este estaria englobado nas razões recursais e no requerimento de condenação das rés nos consectários de direito, pois se as guias não podem mais ser emitidas pelas empresas, a forma de se restaurar o direito violado seria com o pagamento pelas reclamadas de indenização equivalente, nos moldes do disposto na Súmula 389, II, do TST[1]. Os pedidos "a" e "b" estão, portanto,

---

(1) **SEGURO-DESEMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. DIREITO À INDENIZAÇÃO POR NÃO LIBERAÇÃO DE GUIAS.**

I – Inscreve-se na competência material da Justiça do Trabalho a lide entre empregado e empregador tendo por objeto indenização pelo não-fornecimento das guias do seguro-desemprego. (ex-OJ n. 210 da SBDI-1 – inserida em 08.11.2000).

englobados no mérito recursal, ensejando a devolutidade desta matéria para apreciação e julgamento pelo E. Tribunal.

Com relação ao mérito recursal do recurso interposto pelo sindicato, será delineado a seguir, em maiores detalhes, o posicionamento do MPT.

O POSICIONAMENTO DO MPT

I – BREVE HISTÓRICO ACERCA DO FECHAMENTO DA FÁBRICA DA FORD EM CAMAÇARI. A REAL NATUREZA JURÍDICA DO PDI.

Conforme consta no parecer apresentado pelo MPT em 09.09.2024 (Id. 28d52c6), foi deflagrado, no âmbito ministerial, em 12.01.2021, o Inquérito Civil n. 000044.2021.05.000/1, que possui como inquirida a FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA, com o escopo de apurar a notícia de encerramento da sua atividade produtiva em Camaçari, dispensa arbitrária de empregados, sem negociação coletiva prévia e efetiva, e os impactos laborais e socioeconômicos na Bahia.

Além de atingir os empregados diretos da FORD, o fechamento da fábrica também gerou um reflexo em toda cadeia produtiva, ocasionando um efeito de crise econômica e dispensas em cascata. Ou seja, foram inúmeros trabalhadores de empresas parceiras, fornecedoras, terceirizadas e concessionárias afetados com a descontinuidade da produção.

A falta de planejamento e informações por parte da FORD foi tamanha que sequer um plano de desmobilização de suas atividades foi apresentado, nem ao MPT, nem ao sindicato, nem a empresas da rede contratual que foram impactadas com a decisão.

Assim, após o ajuizamento pelo Ministério Público do Trabalho de ação cautelar de natureza antecedente em face da FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA e do BANCO FORD S/A, cujo processo n. 0000053-72.2021.5.05.0133 também tramitou na 3ª Vara do Trabalho de Camaçari, foi assegurada a realização de negociação coletiva entre empresa e sindicato profissional, oportunizando às partes o necessário diálogo social diante da situação de dispensa em massa.

II – O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização. (ex-OJ n. 211 da SBDI-1 – inserida em 08.11.2000). **Observação:** (conversão das Orientações Jurisprudenciais ns. 210 e 211 da SBDI-1) – Res. n. 129/2005, *DJ* 20, 22 e 25.04.2005.

Embora tenha a FORD realizado negociação para minoração dos impactos da dispensa coletiva de empregados com o STIM — Camaçari em 12.05.2021, englobando trabalhadores de 16 (dezesseis) empresas parceiras, reclamadas nesta ação, conforme disposto na Cláusula 4.6[(2)] do acordo firmado (Id. n. 622d73b e n. 4c87787), houve uma imposição de desvirtuamento da natureza jurídica do aludido acordo para que fosse considerado como um "PDI" (Plano de Demissão Incentivada), **quando, em verdade, o desligamento não teve caráter voluntário por parte do trabalhador, que não poderia optar por continuar trabalhando na empresa diante do fechamento da fábrica.**

Com efeito, possivelmente como uma forma de obter liberação total dos trabalhadores, as empresas tentaram atribuir-lhe a natureza de "Plano de Demissão Incentivada", mas estabeleceram, na Cláusula 4.4, que:

> "os **EMPREGADOS** elegíveis ao PDI, que decidirem por não aderir ao plano serão desligados, sem justa causa, com pagamento tão somente das verbas rescisórias previstas em lei, sem nenhum acréscimo, haja vista sua não adesão e inexistência de direito ao PDI." (Id. n. 622d73b e n. 4c87787).

De fato, com o encerramento da fábrica de automóveis, os empregados da FORD e de algumas empresas de sua cadeia produtiva não tiveram a opção de continuar trabalhando. Ou assinavam o termo de adesão ao "PDI" ou recebiam verbas rescisórias simples, sem qualquer indenização compensatória pela dispensa coletiva.

Cumpre enfatizar que o fechamento da indústria automotiva ocorreu de forma arbitrária, abrupta e sem qualquer planejamento, deixando milhares de trabalhadores desesperados, pois tinham expectativa legítima de continuarem nas empresas até o ano de 2024, em razão da cláusula de estabilidade coletiva constante do Protocolo de Entendimento[(3)], datado de

---

(2) 4.6 As mesmas Condições Gerais deste Acordo Coletivo de Trabalho serão aplicáveis para os empregados das empresas Parceiras (Acument, Autometal, Axalta, Benteler, Cooper, Faurencia, Ferrolene, FlexNGate, Intertrim, Kautex, Sodecia, Pirelli, Maxcoat,Sika, Yazaki e Pilkington) localizadas dentro do CIFN (Complexo Industrial Ford Nordeste), mediante adesão de referidas empresas aos termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

(3) Conforme disposto na Cláusula II do referido Protocolo de Entendimento, foram abrangidos pela negociação os empregados mensalistas operacionais e administrativos da FORD e das empresas parceiras (rés na presente demanda) lotados no Complexo Industrial (docuemnto de Id. 894853b dos autos do Processo n. 0000053-72.2021.5.05.0133).

1º.03.2020, a qual foi confirmada no ACT 2021/2021 registrado no MTE em 16.12.2020 (CLÁUSULA 9.1), tudo conforme demonstrado nos autos do processo n. 0000053-72.2021.5.05.0133.

O desespero dos trabalhadores atingiu grandes proporções em meio a uma situação de pandemia vivenciada no país, **sem possibilidade de optar por manterem seus empregos, ainda que não assinassem o "Plano de Demissão Incentivada — PDI"**.

Neste contexto, a presente ação civil pública foi ajuizada pelo STIM-BA, em 21.09.2021, em face da FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA. e das outras 16 empresas que também assinaram o aludido acordo. O litígio surgiu a partir do momento em que os empregados a serem dispensados sem justa causa assinaram o termo de adesão ao "PDI" e foram desligados da empresa com o pagamento das verbas rescisórias e até da multa de 40% do FGTS, mas não lhes foram entregues as guias para requerimento do seguro-desemprego.

Sobre o motivo da implantação do "PDI", segue abaixo trecho das contrarrazões apresentadas pela MAXCOAT (Id. 5160843):

> Inicialmente, a reclamada, ora recorrida chama a atenção para o fato de que, por estar instalada no Complexo Industrial Ford Nordeste, a Maxcoat sempre se beneficiou das negociações e acordos que foram feitos pela Ford, os quais eram aplicáveis apenas às empresas que integravam o referido Complexo.
>
> Destarte, **o Plano de Demissão Incentivada implantado foi decorrente da decisão de encerramento das atividades da FORD de manufatura no Brasil e, consequentemente, da MAXCOAT e de todas as empresas parceiras lotadas no Complexo Industrial Ford Nordeste.**
>
> Saliente-se que o Acordo Coletivo de Trabalho que pactuou sobre o PDI/2021 foi resultado de uma intensa e ampla negociação, tendo sido aprovado por unanimidade pela classe trabalhadora em Assembleia convocada pelo Sindicato obreiro, merecendo destaque que o referido PDI ofereceu benefícios extralegais significativos e diferenciados em relação ao que é praticado em situações similares.
>
> É fato incontroverso que o Sindicato-Autor pretende, através da presente ação, o reconhecimento do direito à percepção do seguro-desemprego para todos os empregados que aderiram voluntariamente ao Plano de Demissão Incentivada. (os grifos não são do original).

Resta incontroverso, pois, que o acordo firmado não teve como objeto decidir se ocorreria, ou não, a extinção dos contratos de trabalho dos milhares de trabalhadores dispensados. A decisão de fechamento da fábrica de automóveis já tinha sido tomada pela FORD e foi anunciada em 11.01.2021, sem que houvesse qualquer diálogo prévio com o sindicato. A Cláusula 4.4 do PDI é clara quando afirma que os trabalhadores que não aderirem ao "plano" seriam "*desligados, sem justa causa, com pagamento tão somente das verbas rescisórias previstas em lei*".

A discussão girou em torno dos valores que seriam acrescentados com a rescisão contratual, que já era certa. A única voluntariedade por parte dos trabalhadores foi a de escolher se seriam dispensados com a indenização compensatória pactuada prevista no "PDI".

Assim, não há como se falar em "incentivo à demissão" quando não havia dúvidas de que os contratos não seriam mantidos. A negociação com o sindicato, celebrada em 12.05.2021, não conseguiu reverter as dispensas, somente conseguiu fixar indenizações compensatórias pelo desligamento coletivo efetuado.

No verdadeiro "PDV" ou "PDI", uma empresa anuncia que precisa reduzir os quadros e oferece indenização para quem voluntariamente quiser encerrar o seu contrato**. No falso "PDI" celebrado com a FORD e empresas parceiras, houve o anúncio de fechamento da indústria automobilística na Bahia, sem qualquer perspectiva dos trabalhadores na manutenção dos seus empregos.** A indenização fixada no "PDI" não teve por motivo incentivar a demissão, ela foi fixada de forma compensatória pela dispensa coletiva realizada, considerando que os trabalhadores tinham estabilidade coletiva até 2024, conforme definido em Protocolo de Entendimento firmado com o sindicato da categoria em março de 2020 e ratificado no ACT 2021, registrado no MTE no mês de dezembro de 2020.

Em confirmação ao quanto exposto, segue abaixo o inteiro teor da cláusula 3.1.1 constante das "*considerações iniciais*" de todos os acordos coletivos juntados aos autos que estabeleceram o "PDI" de que trata a presente ação:

> 3.1.1. Considerando a decisão da **EMPRESA** de encerrar as operações de manufatura da planta de Camaçari; o plano de desmobilização e a intenção de minimizar os impactos decorrentes dessa decisão, EMPRESA, SINDICATO e EMPREGADOS concordam com a implementação de Plano de

Demissão Incentivada (PDI), com validade para o ano de 2021, direcionado, exclusivamente, para **EMPREGADOS MENSALISTAS OPERACIONAIS (graus 61 a 76) e EMPREGADOS MENSALISTAS ADMINISTRATIVOS (graus 01 a 08 – técnicos, analistas e engenheiros).** (Id. 254c1fe – ACT SODÉCIA; Id. 2a3140e – ACT SIKA; Id. 9289a1a – ACT MAXCOAT; Id. 5264756 – ACT PIRELLI; Id. af97824 – ACT KAUTEX; Id. be808e2 – ACT FLEXNGATE; Id. be774be – ACT INTERTRIM; Id. 9dbef22 – ACT FERROLENE; Id. 26528fb – ACT ACUMENT; Id. a1678a1 – ACT YAZAKI; Id. 55c807e – ACT BENTELER; Id. 87abed0 – ACT AXALTA; Id. 5dde7c9 – ACT COOPER; Id. 98a292f – ACT AUTOMETAL; Id. n. 622d73b e n. 4c87787 – FORD).

Conforme consta nesta cláusula 3.1.1, **verifica-se que a intenção do pagamento da indenização seria o de tentar minorar os impactos decorrentes da decisão de fechamento da fábrica da FORD em Camaçari.**

E, de fato, este foi o objetivo das negociações entabuladas entre sindicato e FORD, incluindo as empresas constantes do seu complexo industrial (Complexo Industrial Ford Nordeste).

Assim, **mesmo que a adesão tenha sido voluntária**[4], **incontestavelmente o desemprego foi involuntário**, pois não havia opção do trabalhador em continuar as suas atividades em uma operação que seria encerrada.

Isso corrobora com a ideia trazida pelo MPT no sentido que o "PDI" não objetivou a rescisão dos contratos, mas, sim**, a tentativa de minoração de danos com a fixação de uma indenização compensatória pela decisão de dispensa coletiva dos empregados com o fechamento da fábrica de automóveis da FORD**, os quais possuíam estabilidade coletiva até 2024.

Em outras palavras, quando o trabalhador optou por aderir ao "PDI", ele optou por receber uma indenização compensatória adicional às verbas rescisórias, conforme valores fixados no acordo coletivo, no lugar do recebimento de verbas rescisórias simples. Em nenhum momento, a adesão do trabalhador ao "PDI" significou que concordasse com o encerramento de seu contrato de trabalho, pois o que justamente eles não queriam era o desemprego, situação que, lamentavelmente, foi inevitável com a manutenção da decisão da FORD de encerramento da sua atividade fabril em Camaçari.

(4) Alguns poucos trabalhadores optaram por não aderir ao "PDI" por receio de abrir mão de verbas trabalhistas já deferidas em decisão proferida em reclamatória individual em andamento.

Diante disso, os acordos coletivos celebrados entre o sindicato recorrente, a FORD e as demais empresas parceiras após o anúncio de encerramento da fábrica não tinham natureza de "plano de demissão incentivada", foram apenas o resultado da negociação entabulada para tentativa de minoração do impacto da decisão da FORD de fechamento de sua unidade produtiva.

Negociação que era obrigatória, pois a FORD, além de ter se comprometido em conceder a estabilidade coletiva no Protocolo de Entendimento firmado com o sindicato da categoria em março de 2020, também se comprometeu, conforme o disposto na cláusula 4.6 do ACT 2021[5], **celebrado no mês anterior ao anúncio de encerramento da fábrica,** cujo inteiro teor consta nos autos do processo n. 0000053-72.2021.5.05.0133 (Id. 70b49e3, fls. 198/205 do PDF), **a proceder a nova negociação com o sindicato,** caso houvesse "*eventual aumento ou diminuição de volume de produção*", assegurando que iria "*avaliar periodicamente a situação do mercado automobilístico*".

Além disso, a estabilidade coletiva de 4 anos prevista no Protocolo de Entendimento foi ratificada no ACT de 2021, registrado no MTE, em 16.12.2020, conforme o estabelecido na Cláusula Nona:

> CLÁUSULA NONA – DISPOSIÇÕES GERAIS
>
> 9.1 As partes firmaram em Protocolo de Entendimentos assinado em março/2020 o compromisso de excepcionalmente, conceder uma estabilidade coletiva de 4 anos a partir da data da assinatura do Protocolo de Entendimentos até o término de sua vigência, onde a Ford não realizará desligamento de empregados mensalistas operacionais em massa. A estabilidade considerada nesta cláusula não se aplica aos desligamentos individuais por motivos de absenteísmo, baixo desempenho profissional, conduta inadequada ou justa causa conforme a legislação vigente na CLT, bem como desligamentos por meio de Programa de Demissão Voluntária.
>
> 9.2 Se ocorrer a dispensa de qualquer Empregado indicado (seguindo regras da clausula 9.1) para participar do Programa tratado no presente acordo no decorrer da suspensão contratual ou nos 3 (três) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, será assegurada ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação vigente, uma multa equivalente a cem por

(5) 4.6 A empresa se compromete a avaliar periodicamente a situação do mercado automobilístico, sendo que, num eventual aumento ou diminuição de volume de produção, a convocação poderá ser antecipada ou poderá haver novas suspensões de contrato de trabalho de empregados, **após nova negociação com o Sindicato.** (os grifos não são do original)

> cento sobre o valor do último salário nominal mensal, anterior à suspensão do contrato. O empregado que durante a suspensão do contrato de Trabalho aderir a eventual Plano de Demissão Voluntária, que poderá ser negociado entre Empresa e Sindicato, desobrigará a Empresa do pagamento da multa prevista na legislação que trata sobre rescisão de contrato de trabalho após a Suspensão de Contrato de Trabalho.
>
> A parte que infringir quaisquer das cláusulas ora contratadas incidirá em multa correspondente a 1% (um por cento) do piso salarial da categoria vigente à época do evento, por empregado envolvido, devendo a multa reverter em favor da parte prejudicada.

Na análise desta Cláusula Nona, verifica-se que a FORD também tinha interesse em que o desligamento de todos os empregados que seriam dispensados com o encerramento da fábrica fosse por PDV, a fim de tentar justificar a violação à estabilidade pactuada.

Neste aspecto, é importante notar que o "PDI 2021" firmado pelo sindicato recorrente com a FORD e demais empresas parceiras não justifica o descumprimento da cláusula de estabilidade coletiva porque, em verdade, ele não possui natureza de plano de demissão voluntária. E, também não possui natureza de plano de demissão incentivada. Isso porque não houve voluntariedade na perda do emprego e nem qualquer incentivo para o empregado ser desligado quando todos já sabiam que os contratos não seriam mantidos.

Assim, ainda que se entenda que não seria exigível da FORD a realização de negociação coletiva prévia à dispensa coletiva antes da modulação dos efeitos da decisão do STF referente ao TEMA de repercussão geral 638[(6)], ela já havia se obrigado a negociar em Protocolo de Entendimento firmado com o sindicato em março de 2020 e no Acordo Coletivo de Trabalho 2021, registrado em dezembro de 2020.

À FORD era exigida a negociação coletiva prévia ao encerramento da sua atividade fabril, por diversos motivos, por ter se obrigado no Protocolo de Entendimento a fazer reunião emergencial com o sindicato, por ter se obrigado a manter estabilidade coletiva dos trabalhadores até março de

(6) **Tese do tema n. 638**: A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.

2024, por ter se obrigado no ACT 2021 a proceder nova negociação com o sindicato, caso houvesse "*eventual aumento ou diminuição de volume de produção*", assegurando que iria "*avaliar periodicamente a situação do mercado automobilístico*", dentre outros.

Então, verifica-se claramente que a negociação coletiva que resultou nos ACT's denominados de "PDI 2021" não teve por objetivo redução do quadro por voluntariedade dos trabalhadores, foi, em verdade, fruto da realização do diálogo com a categoria ocorrido posteriormente ao anúncio da dispensa coletiva. Negociação coletiva que só ocorreu por força da decisão judicial proferida em 05.02.2021 nos autos da ação cautelar antecedente ajuizada pelo MPT em 03.02.2021 (Id. e5d213f do processo n. 0000053-72.2021.5.05.0133)[7]:

> (...) Por tudo exposto, considerando o iminente risco da dispensa coletiva ocorrer sem a prévia conclusão da negociação coletiva, bem como supostos entraves nas tratativas da negociação coletiva por atos ilegais da ré, **visando inibir a prática de atos ilícitos durante a negociação coletiva,** defiro parcialmente o pedido de concessão da tutela de urgência e determino que as empresas rés, integrantes do mesmo grupo econômico, sob pena de aplicação de multa de R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), por item descumprido, acrescido de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) por trabalhador atingido, **imediatamente**, observe as seguintes obrigações:
>
> 1. ABSTER-SE de promover dispensa coletiva de trabalhadores até logre êxito a negociação coletiva para tal com a entidade sindical profissional, devendo todas as possibilidades serem analisadas e discutidas;
>
> 2. ABSTER-SE de, durante as negociações e enquanto vigorem os contratos de trabalho, suspender o pagamento dos salários e/ou das licenças remuneradas dos trabalhadores;
>
> 3. ABSTER-SE de praticar assédio moral negocial, de apresentar ou oferecer propostas ou valores de forma individual aos trabalhadores, durante a

(7) Após ter sido impetrado o Mandado de Segurança n. 0000199-27.2021.5.05.0000 pela FORD, houve modificação em parte da referida decisão "*para que se interprete a ordem de abstenção*" "*no sentido de que a empregadora deve se abster de dispensar coletivamente os empregados até encerramento da negociação coletiva respectiva (tenham ou não chegado a qualquer consenso)*", bem como para que "*se interprete a ordem de a empregadora se abster de, durante as negociações e enquanto vigorem os contratos de trabalho, suspender o pagamento dos salários e/ou das licenças remuneradas dos trabalhadores, sem prejuízo do uso da faculdade contratual assegurada no art. 482, da CLT*"; e "*para permitir que os Impetrantes possam encaminhar aos seus empregados comunicados individuais informando sobre as tratativas coletivamente mantidas com a entidade sindical*".

negociação coletiva, devendo, caso seja do seu interesse, informar a coletividade das tratativas através de comunicados oficiais;

(...)

Por oportuno, importa, ainda, esclarecer que o MPT sequer esteve presente nas rodadas de negociação da FORD com o STIM-BA, razão pela qual não se pode dizer que houve a sua supervisão, muito menos a sua participação na elaboração e assinatura do aludido "PDI". Além disso, o acordo coletivo celebrado não foi homologado em Juízo, ele foi submetido a registro no MTE, enquanto norma coletiva da categoria.

II – A FALTA DE ENQUADRAMENTO NO ART. 477-B DA CLT. INAPLICABILIDADE DA TESE DO STF ACERCA DO TEMA 152 DE REPERCUSSÃO GERAL. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.

O art. 447-B da CLT estabelece que tanto o PDV quanto o PDI podem ensejar a "*quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia*", desde que sejam previstos em norma coletiva da categoria, ressalvada a disposição em contrário fixada pelas partes.

Como já abordado no tópico anterior, os Acordos Coletivos de Trabalho[8] celebrados em 12.05.2021 de que tratam estes autos não possuem natureza jurídica de PDV e nem de PDI.

Na negociação coletiva ocorrida após o anúncio de fechamento da fábrica da FORD em Camaçari, ao invés de ter sido pactuado o pagamento da indenização compensatória para todos os trabalhadores da categoria, foi celebrado um acordo coletivo com o falso nome da "PDI", para que atraísse a aplicação equivocada do disposto no art. 477-B da CLT, quando, em verdade, de Plano de Demissão Incentivada não se tratava, eis que a extinção dos contratos de trabalho era certa, **dispensando qualquer incentivo**, houvesse ou não adesão do trabalhador ao recebimento da indenização que seria acrescida às suas verbas rescisórias simples.

(8) Id. 254c1fe – ACT SODÉCIA; Id. 2a3140e – ACT SIKA; Id. 9289a1a – ACT MAXCOAT; Id. 5264756 – ACT PIRELLI; Id. af97824 – ACT KAUTEX; Id. be808e2 – ACT FLEXNGATE; Id. be774be – ACT INTERTRIM; Id. 9dbef22 – ACT FERROLENE; Id. 26528fb – ACT ACUMENT; Id. a1678a1 – ACT YAZAKI; Id. 55c807e – ACT BENTELER; Id. 87abed0 – ACT AXALTA; Id. 5dde7c9 – ACT COOPER; Id. 98a292f – ACT AUTOMETAL; Id. n. 622d73b e n. 4c87787 – FORD.

Por este motivo, o "PDI" não tratou da forma como ocorreria o pagamento das verbas rescisórias, pois estas não estavam em discussão, tendo sido pagas em data posterior, pois o momento da extinção dos contratos foi definido pelas empresas de modo unilateral, conforme demonstram os TRCT'S apresentados. **Também não foi objeto de discussão a obrigação das empresas de fornecerem as guias de seguro desemprego no prazo legal (art. 477, § 6º, da CLT)**.

Conforme consta do recurso ordinário interposto pelo sindicato (Id. f99a1af), a negociação coletiva que originou os "PDI's" fixou uma indenização substituiva pela dispensa em massa:

> Na verdade, o que temos aqui é uma indenização substitutiva por uma demissão em massa para amenizar o prejuízo social que a FORD deixou na cidade de Camaçari ao demitir abruptamente milhares de trabalhadores, mesmo após ter recebido diversos benefícios do Governo Estadual, bem como ter assinado um protocolo de intenções afirmando que iria permanecer no Brasil por mais de 4 anos.
>
> Ao compulsionar os autos, percebe-se todas as TRCT's anexadas ao processo pela própria reclamada estão sob a rubrica de "despedida sem justa causa" como motivo para rescisão contratual do empregado.
>
> Nada obstante isso, *"in casu"*, repisa-se o quanto já exaustivamente exposto, não se trata aqui de causa de dissolução voluntária do contrato de trabalho, apenas por levar a nomenclatura de um Plano de Demissão.

E, ainda, ao contrário do que aduz a AXALTA, em suas contrarrazões (Id. 6b45c51), a ata de assembleia dos trabalhadores que aprovou o "PDI" é bem clara quando informa que "*caso a proposta não seja aprovada, a Ford poderá iniciar a demissão no dia 19/05 com o pagamento das verbas rescisórias legais e cada empregado deverá decidir se irá ingressar na justiça individualmente, que pode ser com advogado pessoal ou do Sindicato*" (Id. 057621b).

Isto significa que, de fato, não se tratava de uma simples aprovação de um plano de demissão incentivada, e sim, da aprovação de um acordo para pagamento de indenização por dispensa coletiva a ser efetuada pelas empresas. Como não havia qualquer opção em continuar laborando na fábrica, a ata da assembleia dos trabalhadores também registrou o seguinte (Id. 057621b):

> (...) Os empregados que aceitarem o PDI, receberão indenização adicional, conforme detalharemos a seguir, **além das verbas legais**. **Empregados que não aceitarem individualmente o PDI terão garantidos as verbas legais apenas**. (...)
>
> (...) **Muito importante ressaltar que serão excluídos dessa proposta todos os empregados que permanecerão no novo modelo de negócios da Ford** (Empregados do PD e algumas áreas administrativas que não serão afetadas pelo processo de encerramento da produção), Empresas terceiras, Prestadores de serviços, Aprendizes e Estagiários e os Executivos. (os grifos não são do original)

Ficou registrado, então, que aqueles empregados que não seriam desligados foram excluídos da possibilidade de aderirem ao "PDI". A estes não foi ofertado o "incentivo" à demissão, somente aos que seriam dispensados, o que confirma a tese de que não se tratava da aprovação de um verdadeiro "PDI", e sim, de um acordo coletivo para recebimento de indenização compensatória para minorar impactos da dispensa coletiva e indenizar os trabalhadores pela estabilidade adquirida em instrumento coletivo firmado com o sindicato anteriormente.

E mais, esta ata de assembleia dos trabalhadores juntada pela AXALTA (Id. 057621b), com sua contestação (Id. 6ee2b01), em 20.10.2021, revela que nenhuma palavra foi aprovada pelos trabalhadores que indicasse a renúncia ao seguro desemprego, direito fundamental assegurado constitucionalmente.

Na sentença recorrida, o MM. Juiz *a quo* entendeu pela aplicação da seguinte Tese do STF de repercussão geral (Tema 152 – Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária)[(9)]:

> A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

(9) Tema 152 do STF: RE 590415, relator(a): ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30.04.2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO *DJe*-101 DIVULG 28.05.2015 PUBLIC 29.05.2015.

No entanto, esta tese proferida em sede de repercussão de geral no STF não se aplica ao presente caso porque o "PDI 2021" assinado pela FORD e pelas empresas parceiras, rés nesta demanda, não era verdadeiramente um plano de demissão incentivada, tendo ficado demonstrado que não seria necessário qualquer incentivo à demissão dos trabalhadores em face do encerramento da fábrica. Nem importou em declaração de vontade dos empregados acerca da rescisão contratual, pois a manutenção dos empregos sequer foi aventada pela FORD após o anúncio de sua decisão de fechamento da planta industrial de Camaçari em 11.01.2021, nem tinha natureza jurídica resilitória, já que os contratos continuaram vigentes, mesmo após as adesões individuais ao referido "plano", aguardando a conveniência das empresas acerca do momento da extinção das relações empregatícias.

De fato, o "PDI 2021" não importou na rescisão dos contratos. Observando a data de afastamento dos trabalhadores registrada nos TRCT's, verifica-se que eles continuaram à disposição das empresas, com os contratos em vigor.

Importa ressaltar que a extinção dos contratos de trabalho não ocorreu com **a mera adesão do trabalhador ao "PDI".** À FORD e às demais empresas parceiras era facultado escolher o dia que lhes fosse mais conveniente, conforme pode ser verificado do teor da cláusula 4.3:

> 4.3 Todos os **EMPREGADOS** elegíveis, nos termos da Cláusula 3.2, terão direito ao Plano de Demissão Incentivada (PDI), desde que a adesão ao plano seja realizada durante o período efetivo de inscrições e as demissões sejam efetivadas, exclusivamente, até o dia 10 de dezembro de 2021. Salvo para os desligamentos que, por iniciativa da EMPRESA devido às necessidades do negócio, ocorram em data posterior a 10 de dezembro de 2021, hipótese na qual os EMPREGADOS permanecem com direito garantido ao recebimento do PDI.

O teor desta Cláusula 4.3 dá a entender que mesmo que o empregado só fosse desligado após 10.12.2021, ainda assim, teria direito à indenização compensatória prevista, desde que a dispensa fosse por iniciativa da empresa "*devido às necessidades do negócio*".

Isso quer dizer que adesão ao "PDI" significava tão somente aceitar receber a indenização compensatória pactuada pelo sindicato em face da

dispensa coletiva, **não implicando na imediata rescisão de seu contrato de trabalho,** pois esta decisão ficou a cargo das empresas. Lembrando que, na data de celebração do "PDI" (12.05.2021), já tinham se passado mais de 3 meses do anúncio de fechamento da fábrica de automóveis na Bahia, estando grande parte dos trabalhadores afastados de suas atividades, aguardando a extinção do contrato a ser promovido por exclusiva vontade da FORD e de demais empresas parceiras aqui reclamadas.

Como alguns empregados tiveram que ser mantidos na fábrica para produção de peças de reposição de veículos automotores, mesmo com a adesão ao "PDI", o trabalhador poderia ficar aguardando por meses o encerramento de seu contrato de trabalho.

Além disso, deve-se considerar que estes ACT's levaram o falso nome de "PDI" sem que houvesse qualquer possibilidade do trabalhador optar pela permanência no emprego, aderisse ou não ao referido "plano".

Claro está que as empresas agiram de forma premeditada, nomearam o acordo com o nome de "PDI" justamente para intentar a quitação total do contrato de trabalho, sem que houvesse o requisito do desligamento voluntário do trabalhador.

E caso tenham alertado os trabalhadores de que não teriam direito ao seguro desemprego é porque já sabiam que não iriam emitir as guias, quer dizer, não iriam abrir mão de todas as vantagens que as quitações totais lhes proporcionariam, em se considerando o ACT um "Plano de Demissão Incentivada". Ou seja, esta nomenclatura foi utilizada em benefício das empresas que queriam adquirir diversas vantagens com este acordo, como por exemplo: encerrar todas as ações trabalhistas em andamento.

Com efeito, a cláusula 4.9.2 do aludido "PDI" prevê que a quitação abrangeria "*as reclamações trabalhistas em andamento e todas e quaisquer garantias de emprego*":

> 4.9.2 Com a adesão do EMPREGADO ao Plano de Demissão Incentivada (PDI), com a assistência do SINDICATO, e o recebimento da indenização prevista neste instrumento, operar-se-á, em favor da EMPRESA, de forma imediata, expressa e automática, a mais ampla, rasa, geral e irretratável quitação do contrato de trabalho mantido entre o EMPREGADO e a EMPRESA, abrangendo, inclusive, reclamações trabalhistas em andamento e todas

> e quaisquer garantias de emprego, legais ou convencionais que o EMPREGADO possa entender fazer jus, para nada mais reclamar ou pleitear, a qualquer título, em qualquer esfera do Poder Judiciário, nos exatos termos do art. 477-B da CLT.

Além de intentar quitar todos os contratos de trabalho, foi intenção das empresas "quitar" todas as ações trabalhistas em curso, por isso nominaram o acordo coletivo de trabalho de "PDI", para que vissem reconhecida a quitação total, mesmo em violação à natureza do pactuado.

Assim, pouco importa se os empregados tinham ou não ciência de que as empresas intencionavam não emitir as guias, pois o seguro desemprego é direito constitucional absolutamente indisponível e sequer houve qualquer discussão em assembleia acerca da renúncia a este direito por parte dos trabalhadores.

De fato, consta em "*talking paper*" emitido pela FORD a intenção de não emitir as guias, mas, naquele momento, as negociações ainda estavam em andamento. **E, após o encerramento das negociações, nenhuma palavra foi dita nos ACT's sobre este direito constitucionalmente assegurado.**

De acordo com o afirmado nas contrarrazões apresentadas pela COOPER (Id. 12d5021), fica claro que a opção do empregado era em aderir ou não ao "PDI", não tendo escolha entre continuar ou não com seu contrato de trabalho:

> Cabia ao empregado à época ponderar se, diante das regras instituídas do PDI, dentre elas o não recebimento de seguro desemprego, o mesmo preferia aderir — recebendo a **volumosa indenização** correspondente e aceitando os termos propostos; ou não aderir e aguardar o natural encerramento do contrato de trabalho (que seria óbvio pelo fechamento da fábrica) e receber os direitos previstos em lei, dentre eles o seguro desemprego. Se o empregado optasse pela não adesão, ele iria receber corretamente as guias. Era uma escolha, uma opção do empregado.

Diante do exposto, entende o MPT que deve ser aplicado **o princípio da primazia da realidade**, com o reconhecimento de que os acordos

coletivos celebrados com a nomenclatura de "PDI 2021" de que tratam estes autos não passaram de acordos coletivos de trabalho para fixação de critérios para pagamento de indenização compensatória pela dispensa coletiva efetuada em face do encerramento da fábrica da FORD na Bahia, sem natureza de demissão voluntária.

III – O ALCANCE DA CLÁUSULA DE QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. INAPLICABILIDADE DO DISPOSTO NOS ARTS. 855-B A 855-E DA CLT. NECESSIDADE DE REFORMA DA SENTENÇA

O MM Juízo a quo entendeu que a ponto maior da controvérsia seria o alcance da cláusula de quitação do contrato trabalho constante dos ACT's discutidos nos autos.

Embora tenha o nobre Julgador entendido que a cláusula de quitação contida nos acordos coletivos alcançaria o direito ao seguro desemprego, este não é o posicionamento do Ministério Público do Trabalho, pois se trata de direito fundamental, com caráter de indisponiblidade.

Por ser direito fundamental assegurado constitucionalmente, não pode o trabalhador renunciar ao direito de ter emitidas as guias para requerimento do seguro desemprego, no momento da extinção contratual. E, ainda, deve-se observar que não houve qualquer disposição a respeito nas cláusulas do "PDI" firmado entre as empresas rés e o sindicato profissional.

A lei é clara, por sinal, ao afirmar que direitos fundamentais não podem ser objeto de negociação coletiva que implique a sua supressão ou redução, sendo o seguro-desemprego elencado expressamente no inciso II do art. 611-B, da CLT:

> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: *(Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)*
>
> (...)
>
> II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; *(Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017)*
>
> (...)

Diante disso, verifica-se que a supressão do dever das empresas emitirem as guias sequer poderia ser objeto dos acordos coletivos celebrados, como de fato não foram, não havendo qualquer cláusula neste sentido(10).

Sobre a quitação do contrato de trabalho, a Súmula 330 do TST confirma o disposto no art. 477, § 2º, da CLT(11):

> Súmula 330 do TST:
>
> **QUITAÇÃO. VALIDADE.** A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação. (mantida) – Res. n. 121/2003, *DJ* 19, 20 e 21.11.2003 (os grifos sublinhados não são do original).

Com efeito, a quitação não engloba parcelas que não foram indicadas no recibo de quitação, nem pode englobar direitos não especificados no termo de adesão individual ao pactuado em acordo coletivo, que disciplinou os critérios para pagamento da indenização compensatória aos empregados que seriam desligados com o encerramento da fábrica de automóveis.

Ademais, ao contrário do que alegam as Recorridas, a exemplo da BENTELER, em suas contrarrazões de Id. 90a816c, o "PDI" celebrado em

---

(10) Id. 254c1fe – ACT SODÉCIA; Id. 2a3140e – ACT SIKA; Id. 9289a1a – ACT MAXCOAT; Id. 5264756 – ACT PIRELLI; Id. af97824 – ACT KAUTEX; Id. be808e2 – ACT FLEXNGATE; Id. be774be – ACT INTERTRIM; Id. 9dbef22 – ACT FERROLENE; Id. 26528fb – ACT ACUMENT; Id. a1678a1 – ACT YAZAKI; Id. 55c807e – ACT BENTELER; Id. 87abed0 – ACT AXALTA; Id. 5dde7c9 – ACT COOPER; Id. 98a292f – ACT AUTOMETAL; Id. N. 622d73b e n. 4c87787 – FORD.

(11) Art. 477. (...) § 2º O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

12.05.2021 não pode ser considerado "**modalidade de resilição contratual**", pois os contratos de trabalho continuaram vigentes mesmo após a adesão dos trabalhadores.

Por exemplo, o TRCT da Sra. (...) (Id. 0f2a6b1) indica **a data do afastamento dia 1º.10.2021**, enquanto que o seu termo de adesão está datado de 28.05.2021, tendo sido assinado sem a assistência do sindicato da categoria (Id. 7c20013).

O TRCT do Sr. (...) (Id. e39eb13) indica **a data do afastamento dia 15.12.2021**, enquanto que o seu termo de adesão está datado de 27.05.2021, tendo, também, sido assinado sem a assistência do sindicato (Id. d7e220e).

O TRCT do Sr. (...) (Id. 149ec96) indica **a data do afastamento dia 1º.10.2021**, enquanto que o seu termo de adesão está datado de 24.05.2021, tendo sido assinado sem a assistência do ente sindical (Id. 245a7d3).

O TRCT do Sr. (...) (Id. ddfe696) indica **a data do afastamento dia 18.06.2021**, enquanto que o seu termo de adesão está datado de 28.05.2021, tendo sido assinado com a assistência do sindicato (Id. 0053fc8).

O TRCT do Sr. (...) (Id. a47a895) indica **a data do afastamento dia 04.06.2021**, enquanto que o seu termo de adesão está datado de 19.05.2021, tendo sido assinado com a assistência do sindicato (Id. a47a895).

O TRCT do Sr. (...) (Id. 6e28d78) indica **a data do afastamento dia 1º.06.2021**.

O TRCT do Sr. (...) e o do Sr. (...) (Id. 31a213f) indica **a data do afastamento dia 23.08.2021**.

O TRCT do Sr. (...) e o do Sr. (...) (Id. 31a213f) indica **a data do afastamento dia 17.09.2021**.

O TRCT do Sr. (...) (Id. 9787563) indica **a data do afastamento dia 22.09.2021**.

O TRCT da Sra. (...) (Id. 9787563) indica **a data do afastamento dia 02.08.2021**.

O TRCT do Sr. (...) e o da Sra. (...) (Id. 9787563) indica **a data do afastamento dia 1º.09.2021**.

O TRCT do Sr. (...) (Id. 31a213f) **indica a data do afastamento dia 22.09.2021**.

O TRCT do Sr. (...) (Id. 329d0f7) **indica a data do afastamento dia 1º.06.2021**.

O TRCT do Sr. (...) (Id. 329d0f7) **indica a data do afastamento dia 1º.06.2021**.

O TRCT do Sr. (...) (Id. 329d0f7) **indica a data do afastamento dia 16.08.2021**.

O TRCT do Sr. (...) (Id. 0a3a97f) **indica a data do afastamento dia 09.07.2021**.

Como foram milhares de trabalhadores atingidos (cerca de 5 mil ou mais), não é possível descrever aqui todas as datas de rescisão, nem conferir todos os termos de adesão, mas esta amostragem parece ser suficiente para demonstrar que as rescisões ocorreram a partir do mês de junho 2021, sem data precisa, e que as adesões foram feitas em observância ao prazo de 15 dias após a celebração dos ACT's[(12)].

Ora, não há como se reconhecer que o termo de adesão significou a extinção do contrato de trabalho, por ato bilateral, mesmo porque muitas rescisões só ocorreram posteriormente, a critério exclusivo das empresas. Também não há como se reconhecer que o trabalhador tenha dado quitação total de seu contrato de trabalho, sem nem saber a data de sua rescisão, que poderia demorar ainda alguns dias ou meses.

Neste contexto, observa-se que a quitação prevista no "PDI 2021" e nos termos de adesão individuais só poderia alcançar o pagamento da indenização compensatória, quando efetuado.

---

(12) "3.3 **PERÍODO DE ADESÃO**

3.3.1. O período de adesão ao Plano de Demissão Incentivada (PDI) será de 13 de maio de 2021 até 27 de maio de 2021, ainda que o último dia efetivo de trabalho na **EMPRESA** seja posterior a esta última data, iniciando-se as rescisões dos contratos de trabalho a partir de 14 de maio de 2021."

Durante os meses em que os empregados estiveram aguardando a rescisão contratual, poderiam acontecer diversas situações como adoecimento, acidente de trabalho, constatação de doença ocupacional, assédio moral etc. Além disso, os empregados não tinham qualquer garantia de que em seu TRCT constaria todas as verbas rescisórias que lhes eram devidas no momento da rescisão e nem que seriam pagas no prazo de lei.

Consequentemente, não há como se considerar que os empregados deram quitação acerca da emissão de guias de seguro desemprego, **quando ainda nem sabiam a data exata de sua rescisão,** nem havia qualquer emissão de TRCT, e, portanto, nem existia ainda o fato gerador do recebimento do benefício: a perda do emprego de modo involuntário.

Assim**, é forçoso reconhecer que não poderiam os empregados fornecer na adesão ao referido "PDI" quitação prévia a alcançar todos os direitos decorrentes do contrato de trabalho, pois a relação empregatícia ainda estava em vigor.** Não há como se atribuir validade de quitação de parcelas vincendas, nem de situações futuras que não foram previstas, que ainda não tinham acontecido antes de ter sido extinta a relação contratual.

Também por este motivo deve-se pondenar acerca do **verdadeiro alcance da cláusula de quitação contida nestes Acordos Coletivos**, mal denominados de "PDI's", pois, por razão lógica, não pode o empregado dar quitação total de um contrato de trabalho em curso, nem de verbas rescisórias que ainda não foram pagas, por falta de extinção contratual, e nem de situações e direitos que ainda não foram adquiridos.

Ou seja, a simples adesão ao "PDI" celebrado em 12.05.2021 não pôde gerar a quitação total de um contrato de trabalho que ainda estava vigente. Os trabalhadores aderiram ao "plano" para recebimento da indenização e ficaram dias e, até, meses à disposição das empresas, **mesmo após manifestarem adesão ao PDI**.

Além disso, o ACT também previu que se o trabalhador, mesmo tendo aderido ao "PDI", pedisse demissão antes da determinação empresarial de desligamento, perderia o direito à indenização compensatória:

> 4.13 **DO DESLIGAMENTO POR FALTA GRAVE OU ATO UNILATERAL**
>
> 4.13.1. Se até a data efetiva de desligamento, o **EMPREGADO** aderente praticar falta grave que enseje a rescisão do contratao de trabalho por justa causa; ou em razão de ato unilateral, desligar-se, por sua iniciativa, da

> **EMPRESA**, por qualquer motivo que seja, não fará jus ao recebimento da indenização e dos benefícios do Plano de Demissão Incentivada (PDI). (os grifos sublinhados não são do original).

Esta cláusula 4.13 não deixa qualquer dúvida de que os ACT's não possuem natureza de Plano de Demissão Incentivada, uma vez que não poderiam sequer os trabalhadores aderentes desligar-se da sua empregadora, após a adesão, encontrando-se totalmente subordinados à sua vontade na definição da data da extinção contratual.

Por esta razão também é que não era possível dispor no instrumento coletivo acerca do pagamento das verbas rescisórias, eis que ficou a cargo exclusivo das empresas determinar a data da rescisão contratual de cada um dos seus empregados. Assim, naquele momento de celebração do "PDI" e de adesão dos trabalhadores, não teria como se saber os valores exatos devidos a título de verbas rescisórias de cada um dos aderentes, pois se referiam a fato futuro.

É razoável que a quitação de um contrato de trabalho ocorra após a sua rescisão e não antes, pois não é possível dar quitação antecipada de fatos futuros, nem de um contrato que ainda não se encerrou.

O MM Juiz *a quo* deve ter imaginado que o "PDI" teria sido celebrado para rescisão dos contratos trabalhistas, encerrando os contratos vigentes, mas não foi isso que ocorreu. **Em verdade, não se tratava de desligamento voluntário com a simples adesão ao PDI, os empregados continuavam subordinados à vontade empresarial que iria decidir a data de desligamento de cada um, conforme as "*necessidades do negócio*"**(13).

O que ocorreu foi que o "PDI" teve por objeto estabelecer um *plus* às verbas rescisórias dos trabalhadores a título de indenização compensatória pela dispensa coletiva efetuada. Então, após a data fixada pelas empresas rés para o término de cada um dos contratos individuais daqueles que aderiram ao "PDI", elas efetuaram o pagamento dos valores constantes dos instrumentos rescisórios, inclusive da multa de 40% do FGTS, como comprovam os TRCT's juntados aos autos, ficando faltando apenas a emissão das guias de seguro desemprego.

(13) Cláusula 4.3 do PDI.

Neste ponto, importante esclarecer que não foi feita ressalva em nenhum dos Termos de Adesão e em nenhum dos TRCT's dos trabalhadores que aderiram ao "PDI", porque, **de modo abusivo, foi previsto nos ACT's que a ressalva invalidaria a adesão realizada e deixaria o empregado de receber a indenização compensatória**:

> 4.12. **DO PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO**
>
> (...)
>
> 4.12.2 O pedido de adesão de cada EMPREGADO ao Plano de Demissão Incentivada (PDI), aprovado em assembleia e fruto deste Acordo Coletivo de Trabalho firmado com o **SINDICATO**, é livre e ocorrerá mediante a assinatura de um Termo de Adesão, atestando a aderência e a concordância integral com todas as condições e declarações contidas no documento de adesão e neste Acordo Coletivo de Trabalho, para todos os efeitos de direito. Toda e qualquer ressalva ou observação que seja lançada no referido Termo de Adesão, ou no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) acarretará na perda total de seus efeitos, invalidando-o, com o consequente desligamento do **EMPREGADO** com o pagamento único e exclusivo das verbas rescisórias, sem nenhum dos acréscimos previstos neste Acordo Coletivo de Trabalho. (os grifos sublinhados não são do original).

Cumpre notar a abusividade desta Cláusula 4.12.2 que contém proibição de apor ressalva nos Termos de Adesão e nos TRCT's.

Diante de todo este contexto, resta clara e cristalina a necessidade de reforma da sentença proferida pelo ilustre Magistrado de 1ª instância, que fundamentou sua decisão nos trechos transcritos abaixo:

> Cumpre destacar, portanto, que foi conferida quitação a TODAS as obrigações derivadas do extinto contrato de trabalho, o que inclui, evidentemente, obrigações de fazer relacionadas com a rescisão do contrato de trabalho, a exemplo de entrega de guias de seguro-desemprego, chave de conectividade e etc.
>
> Argumentar que a entrega das guias de seguro-desemprego é uma obrigação originada após a extinção do contrato de trabalho e, assim, não seria alcançada pela quitação conferida pelos trabalhadores, autorizaria o entendimento de que outras obrigações pós-rescisórias, a exemplo da multa prevista no art. 477 da CLT e o pagamento de 40% sobre o FGTS, também estariam fora de tal alcance a provocar indesejável INSEGURANÇA JURÍDICA.

> Da mesma forma, ouso divergir do entendimento segundo o qual direitos trabalhistas fundamentais e irrenunciáveis estariam fora do alcance da cláusula de quitação total, sob pena de inviabilizar a grande maioria dos acordos celebrados nesta Justiça Especializada. Em recente julgado, o Tribunal Superior do Trabalho firmou o entendimento de que, atendidos os requisitos legais previstos nos arts. 855-B ao 855-E da CLT e ausentes vícios de vontades ou fraude no ajuste entre as partes, deve ser reconhecida a quitação nos termos em que pactuada, sob pena de ofensa ao ato jurídico perfeito, senão vejamos:
>
> (...)
>
> Dito isto, reputo incabível exigir das reclamadas obrigações que não estejam, expressamente, previstas no Termo de Adesão ao Plano de Demissão Incentivada. Atente-se, ainda, ao fato de que eventual entrega das guias do seguro desemprego pelas reclamadas quando da adesão feita pelos trabalhadores e homologação das rescisões no sindicato não surtiria qualquer efeito legal imediato, tendo em vista, o quanto estabelecido na Resolução 467/2005 do CODEFAT. Portanto, sequer é possível falar em conduta ilícita das empresas demandadas, o que inviabilizaria o pleito indenizatório.

Ao contrário do que concluiu o nobre Magistrado, restou patente a conduta ilícita das empresas rés que, inclusive, agiram de má fé e violaram direito fundamental da coletividade de trabalhadores.

Com efeito, segundo dispõe o art. 477, *caput*, § 6º, da CLT, deve o empregador comunicar a dispensa dos trabalhadores aos órgãos competentes, no prazo de dez dias contados do término dos contratos. Já o § 10º deste mesmo dispositivo sinaliza que a comunicação da dispensa aos órgãos competentes permite que o trabalhador possa requerer o seguro desemprego com base na anotação da extinção do vínculo na sua CTPS:

> Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. *(Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017)*
>
> (...)
>
> § 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos

> competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. *(Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017)*
>
> (...)
>
> § 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no ***caput*** deste artigo tenha sido realizada. *(Incluído pela Lei n. 13.467, de 2017) (grifos sublinhados não são do original)*

Ou seja, é imprescindível que haja a comunicação aos órgãos competentes por parte da empresa para que os trabalhadores possam requerer o benefício. Sem que haja a emissão das guias, ficam os empregados impossibilitados de receber o seguro desemprego, não lhes restando outra alternativa, a não ser o pleito indenizatório.

Ficou demonstrado que a recusa na emissão das guias foi uma manobra da FORD e das demais empresas na tentativa de enquadrar o "PDI" de forma equivocada como "Plano de Demissão Incentivada" e atrair a aplicação do art. 477-B, quando, em verdade, a conduta empresarial perfaz violação ao art. 477, *caput* e § 6º da CLT, bem como ao art. 7º, inc. II, e ao art. 201, inc. III, da Constituição Federal.

Por sua vez, o art. 855-C informa que o processo de homologação de acordo extrajudicial não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 da CLT, ou seja, mesmo nesta hipótese de pedido conjunto de homologação de acordo, estando as partes assistidas por advogados distintos, não pode o empregador se eximir das obrigações contidas no § 6º do art. 477 da CLT nem da multa prevista no § 8º do mesmo dispositivo legal.

Ou seja, no caso dos autos, além de ser devida a indenização equivalente pela falta de emissão das guias, ainda caberia o pagamento de multa a favor dos empregados em face da inobservância do disposto no § 6º do art. 477 da CLT.

Claramente se verifica que "*o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*", previsto no art. 855-B e seguintes

da CLT, não se aplica à situação posta nesta demanda. Mesmo porque verificou-se que alguns empregados não estavam assistidos durante a assinatura dos termos de adesão(14) e, mesmo os que estavam, não poderiam apor qualquer ressalva, sob pena de deixarem de receber a indenização compensatória pela dispensa coletiva.

Por todo o exposto, **considerando que deve ser limitado o alcance da cláusula de quitação contida nos ACT's**, pugna o MPT pela reforma da sentença proferida pelo Juízo de 1º grau.

IV – DIREITO AO SEGURO DESEMPREGO – DIREITO FUNDAMENTAL DO TRABALHADOR – CARÁTER DE INDISPONIBILIDADE – RESOLUÇÃO CODEFAT N. 467/2005

Importa salientar que o seguro desemprego é direito fundamental do trabalhador previsto no art. 7º, inc. II, da Constituição Federal "*em caso de desemprego involuntário*". Tal direito também possui natureza previdenciária, assegurado ao trabalhador dispensado sem justa causa, atendendo aos requisitos estabelecidos no art. 3º da Lei n. 7.998/1990.

Com efeito, a Constituição Federal garante que a Seguridade Social atenda à "*proteção do trabalhador em situação de desemprego involuntário*", nos termos do disposto no seu art. 201, inc. III.

Analisando as provas dos autos, revela-se incontroverso o fato de que as dispensas ocorridas foram sem justa causa, conforme comprovam os TRCT's juntados, **sendo notório que foram involuntárias**, pois não havia opção do empregado continuar laborando nas empresas.

Ou seja, a adesão do trabalhador ao referido "PDI" não teve caráter de pedido de demissão, já que não havia a opção de continuar com o contrato de trabalho ativo, pois o mesmo seria encerrado a critério das empresas.

Como bem demonstra o teor da cláusula 4.4 dos aludidos "PDI's", não houve a possibilidade de optarem os trabalhadores pela permanência no emprego.

Deste modo**, sendo o desemprego involuntário fato gerador que dá direito ao benefício, era dever dos empregadores o fornecimento das guias, comunicando ao órgão competente acerca da extinção dos**

(14) (Id. 7c20013, Id. d7e220e, Id. 245a7d3)

contratos, no prazo legal, para possibilitar a fruição do direito assegurado constitucionalmente (art. 7º, inc. II, e art. 201, inc. III, da Constituição Federal).

Diante disso, o sindicato da categoria, em julho de 2021, expediu notificação extrajudicial, na qual requereu que a FORD MOTOR COMPANY BRASIL LTDA. se manifestasse "*sobre os motivos ensejadores da não emissão das guias de Seguro Desemprego aos empregados aderentes ao Plano de Demissão Incentivada (PDI)*", tendo a FORD justificado a omissão no quanto estabelecido na Resolução CODEFAT n. 467/2005, acrescentando o seguinte (Id. 89c8039):

> Superado o primeiro questionamento, cumpre ainda esclarecer que **a adesão** ao Plano de Demissão Incentivada ("PDI"), nos termos do Acordo Coletivo assinado, **é voluntária** improcedendo o argumento de que inexistia alternativa aos trabalhadores.
>
> Eventual atuação da Ford em emitir as guias de seguro desemprego aos empregados aderentes do PDI, além de afrontar a legislação e jurisprudência supramencionadas, geraria falsa expectativa e consequente frustação à aos empregados, o que por bom senso e amparo da lei deve ser evitado.

Ou seja, as empresas optaram por emitir as guias de seguro desemprego apenas para aqueles trabalhadores que não aderiram ao "PDI" e que, portanto, não receberam a indenização compensatória pela dispensa coletiva.

As justificativas apresentadas pela FORD em documento dirigido ao sindicato (Id. 89c8039) e juntado aos autos demonstram claramente que as empresas assumiram o risco da decisão de não emitir as guias de seguro desemprego, devendo ser responsabilizadas.

Ainda que o "PDI" limitasse ou restringisse expressamente o direito do trabalhador ao seguro desemprego nesta situação dos autos de dispensa coletiva em razão de decisão estratégica global da FORD, sem que houvesse qualquer voluntariedade por parte dos trabalhadores na extinção dos seus contratos de trabalho, **ainda assim, isto não teria validade em face do disposto na Tese do STF, de repercussão geral, proferida em**

atenção ao TEMA 1046[15], por se tratar de direito fundamental do trabalhador, absolutamente indisponível:

> 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.** (Os grifos não são do original)

O "PDI" em nenhuma cláusula tratou de qualquer restrição ou limitação ao direito do trabalhador ao seguro desemprego, **e nem poderia em face do seu caráter de indisponibilidade**, razão pela qual as empresas estavam obrigadas à emissão das guias.

Não obstante, o MM Julgador de 1º grau argumenta que a eventual entrega das guias não surtiria efeito legal imediato em face do quanto estabelecido na Res. CODEFAT n. 467/2005. Mas, se as guias tivessem sido entregues, mesmo que o órgão competente negasse o direito ao benefício sob a justificativa da nomenclatura utilizada para o acordo coletivo, poderiam os trabalhadores recorrer da decisão ou, até mesmo, demandar a jurisdição comum federal com o intuito de ver o direito reconhecido.

A própria Res. CODEFAT n. 467/2005 (Id. 8870689) disciplina o procedimento a ser seguido para se requerer o benefício, indicando os documentos a serem apresentados pelos trabalhadores, entre estes, destacam-se o "*Requerimento do Seguro-Desemprego — RSD e Comunicação de Dispensa — CD*", cuja obrigação de fornecimento é do empregador:

> Art. 13. **O Requerimento do Seguro-Desemprego — RSD, e a Comunicação de Dispensa — CD devidamente preenchidas com as informações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social, serão fornecidas pelo empregador no ato da dispensa, ao trabalhador dispensado sem justa causa.**
>
> Art. 14. Os documentos de que trata o artigo anterior deverão ser encaminhados pelo trabalhador a partir do 7º (sétimo)

(15) Tema 1.046 (RE/STF) Validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

e até o 120º (centésimo vigésimo) dias subseqüentes à data da sua dispensa ao Ministério do Trabalho e Emprego por intermédio dos postos credenciados das suas Delegacias, do Sistema Nacional de Emprego — SINE e Entidades Parceiras.

(...)

Art. 15. O trabalhador, para requerer o benefício, deverá apresentar os seguintes documentos:

a) documento de identificação — Carteira de Identidade ou Certidão de Nascimento, Certidão de Casamento com o protocolo de requerimento da identidade (somente para recepção), Carteira Nacional de Habilitação (modelo novo), Carteira de Trabalho (modelo novo), Passaporte e Certificado de Reservista;

b) Cadastro de Pessoa Física — CPF;

c) Carteira de Trabalho e Previdência Social;

d) Documento de Identificação no Programa de Integração Social — PIS ou Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público — PASEP;

e) **Requerimento do Seguro-Desemprego — RSD e Comunicação de Dispensa — CD;**

f) Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho — TRCT, homologado quando o período de vínculo for superior a 1 (um) ano;

g) Documentos de levantamento dos depósitos no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS ou extrato comprobatório dos depósitos; e

h) No caso do requente não ter recebido as verbas rescisórias deverá apresentar certidão das Comissões de Conciliação Prévia / Núcleos Intersindicais, (certidão da justiça ou relatório da fiscalização).

§ 1º No ato da entrega do requerimento, o agente credenciado junto ao Programa do Seguro-Desemprego conferirá os critérios de habilitação e fornecerá ao trabalhador comprovante de recepção.

§ 2º Se atendidos os requisitos de habilitação o Ministério do Trabalho e Emprego enviará a autorização de pagamento do benefício do Seguro-Desemprego ao agente pagador.

> § 3º Caso não sejam atendidos os critérios e na hipótese de não ser concedido o Seguro-Desemprego, o trabalhador será comunicado dos motivos do indeferimento.
>
> § 4º **Do indeferimento do pedido do Seguro-Desemprego, caberá recurso ao Ministério do Trabalho e Emprego por intermédio das Delegacias Regionais do Trabalho, no prazo de 2 (dois) anos**, contados a partir da data de dispensa que deu origem ao benefício, bem como para os casos de notificações e reemissões. (os grifos não são do original)

Com efeito, o art. 13 e o art. 15 da Resolução n. 467/2005 do CODEFAT (Id. 8870689) não deixam dúvidas acerca da obrigatoriedade de apresentação do RSD (Requerimento do Seguro Desemprego) e da CD (Comunicação de Dispensa) por parte dos empregadores a fim de viabilizar a habilitação do trabalhador no recebimento do benefício.

Assim, chega-se à conclusão de que todas as empresas rés incidiram na violação do art. 24 da Lei n. 7.998/90:

> Art. 24. Os trabalhadores, **os empregadores** e os serviços nacionais de aprendizagem ou entidades qualificadas em formação técnico profissional, bem como os trabalhadores de programas instituídos para promover a manutenção de empregos ou a qualificação de trabalhadores, **prestarão as informações necessárias, bem como atenderão às exigências para a concessão do seguro-desemprego** e o pagamento do abono salarial e da bolsa de qualificação profissional de que trata o art. 2º-A desta Lei, ou de benefícios de programas instituídos para promover a manutenção de empregos ou a qualificação de trabalhadores, **nos termos e nos prazos fixados pelo Ministério do Trabalho e Previdência.** *(Redação dada pela Lei n. 10.261, de 2021) (os grifos não são do original)*

Cumpre trazer abaixo trecho das contrarrazões da FORD (Id. 6c4d044), informando que nos PDV's firmados antes do anúncio de encerramento da fábrica não houve emissão de guias de seguro-desemprego:

> Com efeito, ao longo dos últimos cinco anos, vários acordos de PDV foram firmados entre o Sindicato e a FORD (Docs. 193 e 194 anexados à defesa de id 8fcf5ad) e em nenhum deles as guias do seguro-desemprego foram

> disponibilizadas aos trabalhadores que aderiram aos respectivos planos de demissão. Isso, justamente porque ambas as partes — Sindicato e FORD — tinham pleno conhecimento da legislação que rege o assunto e a manifesta impossibilidade de fornecimento das guias em caso de adesão a planos de demissão voluntária/incentivada.

Ora, simplesmente aqueles PDV's têm natureza diversa do "PDI" de que trata estes autos, pois este último foi caracterizado pelo **desligamento involuntário** da coletividade de trabalhadores diante do fechamento da fábrica de automóveis da FORD na Bahia.

A FLENXGATE, em suas contrarrazões (Id. 7118199), refere-se ao PDV de 2020, mas o caso dos autos versa sobre o "PDI" de 2021, neste último a indenização compensatória não teve o escopo de incentivar a demissão, pois a extinção do contrato já era certa. A YASAKI, por sua vez, nas suas contrarrazões de Id. f79d27b, cita trechos de decisão referente ao PDV 2020, lançado pela FORD e empresas parceiras no ano anterior.

As contrarrazões apresentadas pela INTERTRIM (Id. 107e667) também se referem ao PDV 2020, o qual não é objeto de discusão neste processo:

> Contudo, irretocável é a r. sentença. Conforme já amplamente fundamento em sede de contestação, os empregados aderiram ao PDV 2020 em outubro do ano de 2020, tendo a sua rescisão contratual sido efetivada, conforme documentos anexados a defesa.

É fácil concluir que os valores recebidos pela adesão ao "PDI" referem-se a indenização compensatória na tentativa de minoração dos danos causados pela dispensa coletiva, tendo os trabalhadores direito ao seguro desemprego, pois o desligamento foi realmente involuntário. Diante disso, não há que ser feita qualquer compensação de valores, **excluindo-se a aplicação da cláusula 4.14.1**[16], pois são direitos distintos: indenização

(16) 4.14.1. A adesão ao Plano de Demissão Incentivada (PDI), por constituir transação de direitos entre a EMPRESA, o SINDICATO e o EMPREGADO aderente, aceito e ratificado pelas PARTES envolvidas em todos os seus termos, mediante o recebimento de indenização decorrente da citada adesão, importa quitação geral, irrestrita e irrevogável do contrato de trabalho mantido. Entretanto, na hipótese de haver propositura de ação em face da EMPRESA ou sociedades componentes do grupo econômico, com o improvável afastamento da quitação geral ora ajustada e o reconhecimento de eventuais direitos em favor do EMPREGADO aderente, EMPRESA e SINDICATO desde já ajustam que o valor pago em decorrência da adesão ao Plano de Demissão Incentivada (PDI) deverá ser deduzido financeiramente dos valores relativos à eventual condenação da EMPRESA, nos termos dos arts. 840 do Código Civil e 767 da Consolidação das Leis do Trabalho.

compensatória pela dispensa coletiva x seguro desemprego. **Caberia às empresas proceder à emissão das guias para a devida habilitação dos trabalhadores.**

A rescisão dos contratos foi decisão unilateral das empresas, que assumiram o risco de não emissão das guias, a fim de evitarem discussão acerca da real natureza do "PDI" e, consequentemente, do alcance da cláusula de quitação nele contida.

Por tudo quanto exposto, **deve prevalecer o princípio da primazia da realidade** para se confirmar que os acordos coletivos celebrados não têm natureza jurídica de "PDI", pois as dispensas foram realmente involuntárias, devendo-se reconhecer que os trabalhadores faziam *jus* à emissão das guias do seguro desemprego, pois decorrente de obrigação legal não cumprida pelas empresas Reclamadas (art. 477, § 6º, da CLT).

Reconhecendo o direito de indenização do empregado pelo não recebimento das guias para solicitação do seguro desemprego, o TST possui entendimento fixado na Súmula n. 389, II. O colendo Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, seguindo esta mesma linha, assim tem decidido:

> Considerando que a extinção contratual se deu por iniciativa do empregador, reconhecida pelo Juízo de primeiro grau em 16/01/2023 e que, até a presente data, não houve liberação das guias, faz jus a Obreiro a indenização relativa ao seguro-desemprego, conforme entendimento sumulado do TST sobre a matéria, conforme verbete transcrito a seguir:
>
> 'Súmula 389, TST – Seguro-desemprego. Competência da justiça do trabalho. Direito à indenização por não liberação de guias. (conversão das Orientações Jurisprudenciais ns. 210 e 211 da SDI-1) – Res. n. 129/2005 – *DJ* 20.04.05
>
> I – *omissis*
>
> II – O não-fornecimento pelo empregador da guia necessária para o recebimento do seguro-desemprego dá origem ao direito à indenização. *(ex-OJ n. 211 – Inserida em 08.11.2000)*'
>
> Destaca-se que a condenação decorre do fato do empregador ter sido omisso ao não entregar as guias do seguro-desemprego para fins de habilitação pelo trabalhador, **ainda que reconhecida a dispensa imotivada em sede de reclamação trabalhista**. Salienta-se que a extinção contratual se

> deu por descumprimentos contratuais reiterados por parte do Recorrente, o que equivale a uma despedida imotivada e impõe ao Empregador a expedição das respectivas Guias no tempo correto, o que não ocorreu. Logo, causando danos ao empregado, deve responder civilmente por seus atos, ainda que omissivos (art. 186 do CC).
>
> Decisão proferida pela 1ª Turma do TRT-5 em 19.04.2023, nos autos do RORSum – 0000501-72.2021.5.05.0027. Relator Desembargador Edilton Meireles de Oliveira Santos. (grifos sublinhados não são do original)

Diante do exposto, o Ministério Público do Trabalho opina pelo provimento do recurso ordinário apresentado pelo STIM – Camaçari.

RECURSO ADESIVO DA FORD E DA BENTELER

PRELIMINAR DE CONHECIMENTO: NÃO CABIMENTO DE RECURSO ADESIVO CONDICIONAL

O recurso adesivo se caracteriza como um meio equivocado para se arguir, perante o tribunal, as preliminares rejeitadas pela sentença de piso, não havendo, portanto, o interesse para recorrer das Acionadas pois a r. sentença lhes foi favorável.

Ora, conforme o disposto no art. 1.013, §§ 1º e 2º, do CPC, as preliminares arguidas na contestação serão objeto de apreciação e julgamento pelo Tribunal, em face do efeito devolutivo em profundidade do recurso principal.

Tem-se, portanto, que as Acionadas não possuem interesse recursal, **razão pela qual não merecem conhecimento os recursos adesivos.**

Na remota hipótese de conhecimento dos apelos adesivos, **o MPT opina pelo não provimento**, pelas razões expostas na sentença de 1º grau.

RECURSO ADESIVO DA AXALTA E RECURSO ORDINÁRIO DA ALMEIDA, ROTENBERG E BOSCOLI – SOCIEDADE DE ADVOGADOS

A AXALTA apresentou recurso condicionado pleiteando a nulidade do feito pelo indeferimento de prova oral. De acordo com o que consta da ata de audiência (Id. 48126e9), o entendimento do Juízo foi no sentido de que a matéria discutida envolveria análise de prova eminentemente documental. Considerando que a Recorrente não possui interesse recursal, **não merece conhecimento o apelo.** Na remota hipótese de conhecimento do adesivo

condicionado, **o MPT opina pelo não provimento do recurso,** por considerar pertinente a justificativa apresentada pelo Douto Julgador**.**

Com relação ao recurso adesivo não condicionado da AXALTA e ao recurso ordinário da ALMEIDA, ROTENBERG E BOSCOLI – SOCIEDADE DE ADVOGADOS, **o MPT opina pelo não provimento**, pelas razões expostas na sentença de 1º grau.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, oficia-se pelo provimento do apelo do STIM-Camaçari, a fim de que seja restaurado o direito ao seguro desemprego dos trabalhadores que aderiam aos "PDI's" , seja condenando as empresas ao pagamento da indenização equivalente, com exclusão da aplicação da cláusula 4.14.1 dos ACT's, ou reconhecendo o direito de cada empregado no acórdão que poderá servir de alvará para recebimento do benefício perante o órgão competente.

Por fim, oficia-se, também, pelo não conhecimento dos recursos adesivos condicionados, e, no mérito, pelo não provimento dos recursos adesivos e pelo não provimento do recurso ordinário da ALMEIDA, ROTENBERG E BOSCOLI — SOCIEDADE DE ADVOGADOS.

Salvador, 25 de junho de 2025.

Jefferson Luiz Maciel Rodrigues
Procurador do Trabalho

Flávia Vilas Boas de Moura
Procuradora do Trabalho

Carla Geovanna Cunha Rossi Mota
Procuradora Regional do Trabalho

Cláudia Marques de Oliveira
Procuradora do Trabalho

Inês Oliveira de Souza
Procuradora Regional do Trabalho

Ronaldo Lima dos Santos
Procurador Regional do Trabalho

Rosineide Mendonça Moura
Procuradora do Trabalho

Acordo ACP Farroupilha Agronegócios e Outros

Hermano Martins Domingues

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(ÍZA) DA VARA DO TRABALHO DE PATROCÍNIO/MG

IC 000287.2024.03.004/8

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria do Trabalho no Município de Patos de Minas**, pelo Procurador do Trabalho abaixo nominado, vem, à presença de Vossa Excelência, com fundamento nos arts. 127, *caput*, e 129, III, da Constituição da República, na Lei Complementar n. 75/93, na Lei n. 7.347/85, na Lei n. 8.078/90 e demais disposições legais aplicáveis, propor a presente

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

Com pedido de tutela provisória de urgência antecipada e cautelar de exibição de documentos em face de

INACIO CARLOS URBAN, pessoa física;

FARROUPILHA AGRONEGOCIOS ADMINISTRACAO DE BENS LTDA.;

FARROUPILHA PARTICIPAÇÕES LTDA.;

FARROUPILHA RIO BRILHANTE AGRONEGOCIOS LTDA. (Rio Brilhante Café);

FARROUPILHA TRADING IMPORTACAO E EXPORTACAO EIRELI (Algodoeira Farroupilha);

FARROUPILHA TRADING IMPORTACAO E EXPORTACAO LTDA.;

GRANO *TRADING* EXPORTADORA E IMPORTADORA LTDA.;

TRANSPORTES E LOCACOES FARROUPILHA LTDA. (Nome Fantasia URBAN COFFEE).

Pelos fundamentos de fato e de direito que se passa a expor.

1. FATOS

1.1. Introdução

A Procuradoria do Trabalho em Patos de Minas desarquivou, em 24.09.2024, o IC 000287.2024.03.004/8 para apurar o acidente fatal que vitimou o Sr. Rodrigo Carlos Pereira em 07.02.2020. As investigações deixam evidente a responsabilidade do empregador, Sr. Inácio Carlos Urban, pela morte do piloto em razão do despreparo do mecânico prático e da inadequação das manutenções da aeronave. As conclusões são amparadas na prova produzida na reclamatória trabalhista ATOrd (...), bem como nos processos criminais que tramitam em face do réu.

O MPT tentou a composição amigável com os réus para que eles ajustassem sua conduta e ao menos passassem a cumprir os normas de saúde e segurança do trabalho para prevenção de novos acidentes. Contudo, os réus se recusaram a tratar qualquer acordo com o MPT, como registrado na ata da audiência realizada (DOC 8 – Ata de audiência no MPT). Assim, não restou ao *Parquet* opção, senão o ingresso em juízo para correção do meio ambiente de trabalho e responsabilização pelos fatos ocorridos.

O MPT demonstrará com a prova produzida em procedimentos próprios, ações judiciais cíveis e criminais: 1.2) Imprestabilidade do relatório do CENIPA para a discussão judicial da culpa das partes rés; 1.3) A aeronave foi suficientemente abastecida para o percurso conforme a prova produzida em âmbito criminal; 1.4) A aeronave estava impedida de operar pela pendência de revisões obrigatórias; 1.5) Conversas entre o piloto falecido e o mecânico prático Rogério "Titanic" demonstram problemas crônicos da aeronave e a realização de manutenções clandestinas que causaram o acidente; 1.6) Três laudos periciais afastaram as conclusões do relatório do CENIPA e atestaram a responsabilidade dos réus pelo acidente.

No mérito, que a) há responsabilidade objetiva dos réus pelo acidente; b) mesmo que não se reconheça a responsabilidade objetiva, há culpa grave dos réus que contribuiu para a morte do trabalhador, que deixou desemparada família composta por esposa e dois filhos de três e cinco anos; c) ainda que o Juízo não entenda pela responsabilidade dos réus pelo acidente, eles devem ser subsidiariamente condenados pela realização inadequação das manutenções.

1.2. Imprestabilidade do relatório do CENIPA para a discussão judicial da culpa das partes rés

O Centro de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos — CENIPA realizou relatório sobre o acidente de trabalho ocorrido. Nele constou que, em 07.02.2020, por volta das 13:20h (UTC), Rodrigo Carlos Pereira decolou da Fazenda São Francisco, localizada na zona rural de Coromandel, para o primeiro voo do dia com destino ao aeródromo Francisco Lázaro da Silveira (SIWH), cujo trecho demandava apenas 10 minutos.

O voo foi destinado ao aeródromo para realização de manutenções que não foram registradas no diário de bordo. O serviço foi realizado até aproximadamente às 19:00h (UTC), quando então o trabalhador decolou de volta à Fazenda São Francisco, percorrendo a mesma rota de 10 minutos de voo. Contudo, quando se aproximava para pouso durante a perna do vento, a aeronave perdeu potência vindo a colidir com o solo, levando o piloto Rodrigo a óbito.

A possível causa apontada pelo acidente teria sido a pane seca por abastecimento insuficiente. Esta constou na conclusão do relatório simplificado e foi baseada na premissa de que a aeronave teria sido abastecida somente com 20 litros de combustível pelo piloto na manhã do dia 07.02.2020 para realização de ambos os voos.

Todavia, as conclusões foram afastadas tanto no âmbito cível/trabalhista pelo perito judicial, como no criminal. Além disso, o próprio CENIPA expressamente impede a utilização de seus relatórios como prova pericial e refere que a prática pode contribuir para o aumento de acidentes aéreos. Isso porque as partes envolvidas no acidente podem repassar informações enviesadas ao órgão para tentar utilizar o futuro relatório para se eximir da responsabilidade, como os réus fazem no caso. Passa-se a expor os fatos.

As investigações realizadas pelo CENIPA NÃO possuem caráter de laudo pericial e NÃO podem ser usadas para apurar responsabilidades por acidentes aéreos. Os documentos possuem apenas implementação de medidas de segurança para que se evitem novos acidentes aéreos, conforme ofício

do próprio órgão expedido ao Juízo na ATOrd 0010075-77.2022.5.03.0080 (DOC 9 – relatório CENIPA):

> 1. Trata o presente expediente de envio de Relatório Final por ocasião da finalização da investigação SIPAER relativa à ocorrência envolvendo a aeronave de marcas PT-UXY, ocorrida em 7 de fevereiro de 2020, nos termos do Ofício s/n., datado de 11 de julho de 2022.
>
> 2. Ao ensejo, importante esclarecer que os trabalhos desenvolvidos pelo CENIPA **destinam-se, unicamente, à prevenção de acidentes, na forma como estabelece o art. 86-A da Lei n. 7.565/1986 – Código Brasileiro de Aeronáutica (CBA), o § 6º do art. 1º do Decreto n. 9.540/18 e o Anexo 13 à Convenção sobre Aviação Civil Internacional (Convenção de Chicago) de 1944, da qual o Brasil é signatário**.
>
> 3. **As investigações realizadas pelo CENIPA não buscam o estabelecimento de responsabilidades, tampouco se dispõem a comprovar qualquer causa provável de um acidente**, mas elaboram hipóteses que permitem entender as circunstâncias que podem ter culminado na ocorrência e, desta maneira, propõem a implementação de medidas, por meio de Recomendações de Segurança, com o objetivo de evitar a recorrência de acidentes aeronáuticos e de viabilizar o aprimoramento da segurança de voo e a consequente preservação de vidas.
>
> 4. Esclarece-se, ainda, que **a investigação do SIPAER não se assemelha a inquérito técnico e que o Relatório Final, com as conclusões obtidas nas investigações, não pode ser considerado laudo pericial**. **Como consequência, a sua utilização — ou de qualquer outra forma de expressão que reflita as análises subjetivas dos investigadores do SIPAER — como meio de instrução e/ou prova em procedimentos judiciais ou de polícia judiciária poderá prejudicar a própria prestação jurisdicional, além de gerar efeitos adversos para a prevenção de acidentes aeronáuticos, gerando a quebra de confiança na isenção das investigações SIPAER, e ainda, inibindo a participação voluntária de acordo com o que se extrai do § 2º do art. 88-I do CBA.**
>
> 5. Conforme consta prescrito no art. 88-H do CBA, é mediante a emissão e publicação do Relatório Final que este CENIPA, autoridade de investigação SIPAER, se pronuncia sobre o resultado de suas investigações. Os Relatórios Finais, assim como outras informações sobre as investigações realizadas

pelo CENIPA, são publicamente disponibilizados no Painel SIPAER, que é uma ferramenta criada pelo CENIPA com o objetivo de proporcionar maior transparência e acompanhamento de informações relativas às ocorrências aeronáuticas. Tais informações podem ser obtidas mediante acesso ao *site* www2.fab.mil.br/cenipa/, clicando em Painel SIPAER e, por fim, em Buscar Ocorrência, digitando o prefixo da aeronave ou outra informação.

6. Com relação aos dados de campo, importante registrar o que prevê o art. 88-J do CBA sobre o sigilo das fontes e informações do SIPAER, estabelecendo que '[...] As fontes e informações Sipaer que tiverem seu uso permitido em inquérito ou em processo judicial ou procedimento administrativo estarão protegidas pelo sigilo processual. [...]'.

No âmbito administrativo e na reclamatória 0010075-77.2022.5.03.0080, as partes rés escoraram-se única e exclusivamente no relatório de CENIPA para se evadir da responsabilidade pelo acidente. Contudo, buscar dar ao **RELATÓRIO** do CENIPA caráter de prova pericial ou mesmo o utilizar para imputar responsabilidade pelo acidente desrespeita a literalidade do documento. Bastava às partes fazerem uma **leitura** do relatório que tanto citam para chegarem a conclusão que todo o principal argumento da defesa é falso:



COMANDO DA AERONÁUTICA

CENTRO DE INVESTIGAÇÃO E PREVENÇÃO DE ACIDENTES AERONÁUTICOS



ADVERTÊNCIA

O único objetivo das investigações realizadas pelo Sistema de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos (SIPAER) é a prevenção de futuros acidentes aeronáuticos. De acordo com o Anexo 13 à Convenção sobre Aviação Civil Internacional (Convenção de Chicago) de 1944, da qual o Brasil é país signatário, não é propósito desta atividade determinar culpa ou responsabilidade. Este Relatório Final Simplificado, cuja conclusão baseia-se em fatos, hipóteses ou na combinação de ambos, objetiva exclusivamente a prevenção de acidentes aeronáuticos. O uso deste Relatório Final Simplificado para qualquer outro propósito poderá induzir a interpretações errôneas e trazer efeitos adversos à Prevenção de Acidentes Aeronáuticos. Este Relatório Final Simplificado é elaborado com base na coleta de dados, conforme previsto na NSCA 3-13 (Protocolos de Investigação de Ocorrências Aeronáuticas da Aviação Civil conduzidas pelo Estado Brasileiro).

O **Juiz da reclamatória 0010075-77.2022.5.03.0080**, Dr. SERGIO ALEXANDRE RESENDE NUNES, reconheceu em audiência que o relatório do CENIPA não possui natureza pericial (ID dab1d76 daqueles autos).

Apenas os reclamados continuam repetindo esse argumento absurdo para tentarem se eximir de responsabilidade que é patente:

> Os reclamantes requerem a realização de perícia para comprovar responsabilidade no acidente aéreo, **o que foi DEFERIDO, uma vez que o relatório simplificado do Comando da Aeronáutica (fls. 121-126) não tem essa finalidade**.
>
> DEFIRO a realização de perícia, a cargo de perito que será oportunamente nomeado, com conhecimento especializado em segurança da aviação, o qual apresentará laudo em 20 dias, destinado a apurar descumprimento de norma objetiva de conduta por parte do piloto, dos reclamados e de terceiros.
>
> Quesitos e assistentes em 15 dias (CPC, art. 465, § 1º).

Além disso, o relatório do CENIPA foi produzido quase **três dias** após o acidente e a aeronave ficou na fazenda do inquirido (DOC 10 – Ofício com a data de hospedagem dos investigadores do CENIPA). O motor da aeronave estava plenamente operacional após o acidente. Assim, caso não tenha sido desligado, ocorreria naturalmente o esgotamento do combustível. Ainda, seria possível que pessoa ligasse o motor para esgotamento do combustível e simulação de pane seca ou mesmo que fizesse a secagem dos tanques. Esses fatos estão sob investigação no Juízo criminal e exigem ainda mais cautela para análise do relatório do CENIPA.

O ofício de ID. 7daf323 da ATOrd 0010075-77.2022.5.03.0080, também juntado no inquérito policial ((DOC 10 – Ofício com a data de hospedagem dos investigadores do CENIPA) foi encaminhado pelo Diamante Rosa Palace Hotel Ltda. À Polícia Civil de Coromandel informando que os investigadores do CENIPA estiveram hospedados no hotel entre às 20:39hs do dia 09.02 até às 07:20hs do dia 11.02.

A demora na inspeção contrariou o previsto no item 7.1 do "Manual de Investigação do Sipaer MCA 3-6/2017", que exige a colheita dos dados perecíveis nas primeiras horas:

> 7.1 COLETA DE DADOS
>
> A fase inicial do processo de investigação deve se concentrar na definição e obtenção de dados relevantes para o acidente. Em particular, deve ser dada

> grande prioridade para dados altamente perecíveis, os quais, normalmente, somente estarão disponíveis nas primeiras horas após a ocorrência aeronáutica.

No relatório do CENIPA não consta a informação acerca do dia em que foi feita a vistoria pelos membros do CENIPA. O fato é mais uma das muitas falhas do relatório que fizeram com que o delegado de polícia do caso considerou as circunstâncias do acidente "envoltas em incertezas e mistérios":

Nº PCnet: 2020-193-000538-001-009241916-36
Nº FATO/REDS: 2020-006651530-001

consta do Boletim Ocorrência que o corpo de Rodrigo havia sido liberado para a funerária, mas após a intervenção da Polícia Militar foi encaminhado para o IML de Patrocínio-MG para exame necroscópico.

Com a intenção de apurar possível inobservância com as operações e procedimentos previstos, visto a conjunção de fatores que resultaram no acidente fatal, cercado por dúvidas, incertezas e mistérios, mormente porque vitimou piloto experiente, fora realizada perícia no local do acidente, bem como todas as diligências necessárias.

A Polícia Militar esteve no local no dia do acidente e isolou a área, tendo determinado o envio de fotografias ao CENIPA. Porém, **não há qualquer prova de que os policiais tenham ficado 24 horas por dia vigiando a aeronave até a chegada da equipe.** Assim, o grande lapso temporal até a realização da inspeção e o fato de o equipamento ter ficado sob custódia dos réus é mais uma dúvida lançada sobre o já frágil relatório do CENIPA. Assim, o documento não isenta os réus de culpa.

1.3. A aeronave foi suficientemente abastecida para o percurso conforme a prova produzida em âmbito criminal

O relatório do CENIPA possui problemas graves na análise dos fatos (premissas) que fazem com que até um leigo duvide das conclusões. A conclusão sobre a responsabilidade do piloto pela pane seca se funda exclusivamente no fato de que a aeronave teria sido abastecida apenas 20 litros no início do dia. Entretanto: 1) Os investigadores não explicam de onde veio a informação e ora referem que o piloto teria abastecido pessoalmente a aeronave e ora que ele não estaria no local; 2) todo o histórico de irregularidade na manutenção da aeronave e falhas das bombas de combustível é descartado.

O CENIPA apontou na página 2 do relatório que o piloto teria realizado inspeções, cheques habituais e **abastecido pessoalmente 20 litros de combustível** no dia do acidente:

> Segundo as informações levantadas na investigação, o piloto estava descansado e com boas condições físicas para a realização do voo. Na manhã da ocorrência, às 13h00min (UTC) do dia 07FEV2020, ele realizou as inspeções, os cheques habituais e abasteceu a asa esquerda com 20 litros de combustível.

2 de 6

A aeronave decolou para o aeródromo para receber serviços de manutenção. Contudo, como se demonstrará adiante, a manutenção era justamente nas bombas de combustível que apresentava falhas recorrentes. E o "mecânico" que a realizou, Sr. Rogério "Titanic", não era mecânico, mas trabalhador prático que fazia manutenções clandestinas em aeronaves da região.

> A aeronave se encontrava na área de pouso para uso aeroagrícola da Fazenda Farroupilha. As 13h20min (UTC), o avião decolou para o primeiro voo do dia com destino ao Aeródromo Francisco Lázaro Da Silveira (SIWH). Cerca de dez minutos de voo.
>
> Em SIWH, a aeronave realizou serviços de manutenção, que não foram registrados no relatório de bordo. De acordo com os relatos, um mecânico realizou serviços de manutenção na aeronave, enquanto o piloto aproveitou o momento para realizar atividades de cunho pessoal, não acompanhando o serviço.
>
> Não havia combustível disponível para abastecimento em SIWH, sendo assim o piloto decolou por volta de 19h00min (UTC), com a quantidade de combustível remanescente do pouso.

A conclusão do documento é contraditória com os fatos relatados. Primeiro, apontam que o piloto teria abastecido pessoalmente 20 litros de combustível na aeronave. Após, há conclusão de houve cálculo errado de combustível e que o piloto não acompanhou o abastecimento da aeronave "por problemas pessoais":

> A possível realização do cálculo de combustível em desacordo com a seção 91.151 do RBHA 91, junto ao fato do piloto não ter acompanhado o abastecimento da aeronave em decorrência de problemas pessoais poderia evidenciar atitudes de omissão e inobservância com as operações e procedimentos previstos.

Ora, se o piloto não acompanhou o abastecimento por problemas pessoais, **como ele pode ter abastecido 20 litros de combustível? E se o piloto faleceu no acidente, de onde foi obtida a informação sobre o**

abastecimento, visto que não havia registros na aeronave (em descumprimento à legislação da ANAC, inclusive)?

Os fatos não passaram desapercebidos pelo perito judicial reclamatória 0010075-77.2022.5.03.0080. O laudo pericial aponta divergências entre o relatório do CENIPA (que concluiu pela culpa do piloto no acidente) e os termos de depoimento no âmbito da Polícia Civil (ID. 876ad1c). Vejamos:

> 3.3. Das Controvérsias do Abastecimento do Caso em Estudo
>
> Extrai-se do estudo apresentado pelo CENIPA, documento de id: 1879fb8, que o tanque esquerdo da aeronave foi abastecido no dia fatídico com 20 litros de álcool. O estudo não aponta quem prestou a informação e nem se havia combustível no tanque direito (que poderia ser utilizado como a reserva técnica de 45 minutos, tipicamente 40 litros), nem se havia combustível residual e a quantidade residual no próprio tanque esquerdo antes do abastecimento. **O relatório partiu do pressuposto que os tanques estariam completamente vazios.**
>
> Por outro lado, o documento de id: 876ad1c aponta o depoimento do Sr. José Vicente Clementino Braga. O depoente afirma, na oportunidade, que o piloto solicitou e que o depoente realizou o abastecimento de 60 litros de álcool no dia do fatídico acidente.

O laudo pericial, verificando a contradição do CENIPA, examinou o abastecimento de acordo com a prova criminal. São juntados documentos das ações penais, tendo sido ouvidos no inquérito policial as testemunhas oculares do acidente: (...) e (...).

(...) declarou na ação criminal que abasteceu **60 litros de combustível no dia**, a pedido do piloto Rodrigo. Ainda, que a aeronave seria deslocada para manutenção (DOC 11 – depoimento (...)):

> "(...) QUE, o depoente afirma que Rodrigo era um piloto experiente e demonstrava ter bastante conhecimento sobre a aviação agrícola; QUE, no mês de fevereiro estava sendo realizado a aplicação de defensivos agrícolas na lavoura de algodão; QUE, o depoente afirma que na semana do acidente aéreo que vitimou Rodrigo estava sendo realizado a pulverização

na lavoura de algodão e na semana em especifico do acidente foi realizado aplicação por cerca de uns três dias, inclusive no dia anterior ao acidente (06.02.2020); QUE, o depoente afirma que Rodrigo residia na cidade de Coromandel, e nos dias de aplicação de defensivos agrícolas Rodrigo ia cedo para a fazenda, de carro próprio ou no ônibus da fazenda, faziam a preparação, abastecimento e aplicação dos defensivos agrícolas, e entre 17h0Omin e 18h0Omin ele retornava para casa; QUE, no dia 07.02.2020, por volta das 07h30min, Rodrigo chegou na fazenda e disse para o depoente que não iria realizar a aplicação de defensivos naquele dia porque **iria fazer uma revisão no avião**; **QUE, Rodrigo pediu ao depoente para abastecer a aeronave com 60 (sessenta) litros de combustível de avião (álcool) e após o abastecimento, por volta das 08h30min, ele decotou, segundo ele mesmo disse, para a cidade de Patos de Minas, onde seria realizado a manutenção da aeronave**; QUE, por volta das 15h30min o depoente recebeu uma ligação telefônica de Rodrigo onde ele disse que era para o depoente e a equipe seguir para a pista e prepararem uma carga de defensivos agrícolas que ele já estava indo para a fazenda; QUE, Rodrigo não disse de onde estava decolando para o retorno à fazenda, porém quando Rodrigo decolou de manhã ele afirmou que estaria indo para a cidade de Patos de Minas; QUE, em seguida o depoente, Joao Abel e José Domingos seguiram para a pista da fazenda e prepararam o defensivo que seria aplicado na lavoura; QUE uma hora após a ligação o depoente avistou a aeronave chegando, **na ocasião não observou nada anormal no voo realizado por Rodrigo; QUE, o depoente afirma que Rodrigo veio a altura de voo, fez a curva para posicionar a aeronave para a aterrissagem na cabeceira da pista, e desceu até colidir a asa esquerda no solo**; QUE, o depoente afirma que a aeronave tocou a asa esquerda no solo e depois colidiu o bico da aeronave no solo; QUE, o depoente e a equipe seguiram até a aeronave e depararam com o Rodrigo balançando de um lado para outro com movimentos lento e com muito sangramento na altura da porção frontal da cabeça; QUE, o depoente afirma que imediatamente pediram socorro na sede da fazenda e colocaram Rodrigo no veículo de Eustaquio, gerente da fazenda, e levaram ele até o Pronto Socorro; QUE, o depoente afirma que se recorda que no caminho até o PS Rodrigo estava bastante ofegante e quando chegaram no PS a respiração dele estava mais lenta; QUE, o depoente afirma que após o atendimento médico no PS foram informados pela equipe médica que Rodrigo veio a óbito; QUE, o depoente afirma que não observou nada de anormal com a aeronave e nem com o som emitido por ela quando Rodrigo se aproximava da pista e nem no início da preparação para a aterrissagem;

> QUE, o depoente afirma que o responsável pelas anotações referente a aeronave era do próprio Rodrigo e ele passava essas informações para o setor ressonável do Grupo Farroupilha, proprietária da aeronave; QUE, o depoente afirma que as revisões eram realizadas na cidade de Patos de Minas e não sabe dizer qual era a empresa responsável pela revisão da aeronave; QUE, o depoente afirma que as revisões da aeronave eram realizadas com base nas horas de voo, e era o próprio Rodrigo quem informava o setor responsável do grupo farroupilha para agendar a revisão, uma vez que era ele quem controlava as horas do voo da aeronave; QUE, o depoente afirma que durante o período que Rodrigo pilotou a aeronave ele nunca reclamou da aeronave ou da empresa que realizava as revisões da aeronave; QUE, o depoente não sabe dizer quantas horas de voo dava pra voar com 60 litros de combustível, porém era o próprio Rodrigo que determinava a quantidade de combustível a abastecer a aeronave de acordo com a distância do voo que ele iria realizar. Nada mais disse nem lhe foi perguntado, mandou encerrar o presente termo, que lido e achado conforme, assina com o Escrivão *Ad Hoc* e comigo, Delegado de Polícia Civil, que o digitei".

O funcionário declarou: "QUE, Rodrigo pediu ao depoente para abastecer a aeronave com 60 (sessenta) litros de combustível de avião (álcool)". Ainda, que, segundos antes do acidente, o voo segui normal, quando houve aterrissagem abrupta e colisão da aeronave com o solo (indício de falha mecânica): "na ocasião não observou nada anormal no voo realizado por Rodrigo; QUE, o depoente afirma que Rodrigo veio a altura de voo, fez a curva para posicionar a aeronave para a aterrissagem na cabeceira da pista, e desceu até colidir a asa esquerda no solo (...)".

O senhor (...) também foi testemunha ocular do acidente e corroborou as declarações do colega de trabalho. Dentre essas, que o piloto orientou o abastecimento e as circunstâncias do acidente. Destaco do depoimento apenas que ele destacou a responsabilidade do piloto com manutenções e que ele seria um bom piloto, chegando a afirmar "QUE RODRIGO demonstrava bastante conhecimento de aviação pois, "conhecia bastante de avião, piloto igual ele não tinha" (DOC 12).

Ambas as testemunhas referem que o motor estaria funcionando na hora do acidente. Assim, é muito improvável que tenha ocorrido **pane seca, visto que esta impediria o motor de estar em funcionamento**.

Desse modo, o relatório do CENIPA não indicaria de onde veio a informação de que a aeronave só foi abastecida com 20 litros. Ainda, aponta que o próprio piloto abasteceu mais 20 litros de combustível, mesmo que ele não estivesse no local. Não obstante, o CENIPA desconsiderou o combustível já presente na aeronave, considerando que o avião estivesse com os tanques completamente vazios, o que é impossível de acontecer.

Todas as hipóteses descritas pelo laudo pericial judicial levam a crer que a aeronave teria combustível suficiente para o percurso (DOC 15.1 e 15.2 – Laudo pericial perito judicial):

> Desta feita, ante as diversas provas contraditórias encontradas nos autos, temos 3 possibilidades:
>
> 1) O autor teria abastecido pessoalmente 20 litros de álcool. Não se sabe o quanto haveria no tanque previamente.
>
> 2) O técnico teria abastecido a pedido do autor 60 litros de álcool, sem o acompanhamento do autor. Não se sabe o quanto haveria no tanque previamente.
>
> 3) O autor teria abastecido 20 litros e o técnico mais 60 litros. Não se sabe o quanto haveria no tanque previamente.
>
> **Será considerado que o combustível restante no tanque seria muito próximo a zero, apesar de muito improvável posto que não foram encontrados indícios de que, no voo preliminar, o autor teria esgotado a reserva do tanque, porém, assim o será considerado posto que seria o pior caso.**
>
> A versão dos 20 litros apontada pelo CENIPA carece de informações sobre quem a teria dado, ademais, na conclusão do relatório do CENIPA é dito que o autor não teria acompanhado o abastecimento, porém anteriormente, o CENIPA havia informado previamente que seria o autor a abastecer. Se foi o autor que realizou o abastecimento, seria impossível não estar no local. **Ante tal inconsistência, concluímos que as informações dadas aos investigadores do CENIPA não foram corretas, logo, a hipótese será desconsiderada.**
>
> Ao se desconsiderar a versão dos 20 litros, automaticamente se desconsidera a terceira hipótese, ou seja, de que a aeronave teria sido abastecida com 20 litros pelo autor mais 60 pelo técnico agrícola.

> Nestes termos, tecnicamente se considera como **a única versão coerente a de que a aeronave teria sido abastecida pelo técnico com 60 litros e que o piloto a teria pedido, mas não acompanhado o referido abastecimento**.

O CENIPA erra, mais uma vez, ao desconsiderar que os 20 litros de combustível seriam suficientes para os voos. Mesmo que se trabalhasse com a hipótese de os tanques estarem esgotados e que houvesse o abastecimento apenas de 20 litros, o montante seria suficiente para 20 minutos de voo. O laudo pericial aponta que a autonomia da aeronave é, em média, de 8 litros para 10 minutos de voo, o que garantiria o percurso de ida e volta e ainda restariam 4 litros no tanque:

Figura 7-15. Indicador de Quantidade de Combustível

Imagem 3 – Indicadores de Combustível

É comum que pilotos agrícolas abasteçam 40 litros em um dos tanques e no outro o necessário para seu planejamento de voo, seja para traslado ou para operação agrícola. Assim, no caso de esvaziamento do tanque operacional, o piloto tem ciência de que, ao comutar os tanques, terá pelo menos 30 minutos de sobrevoo (40 litros de álcool), conforme determina o RBHA 91, seção 91.151. O consumo da EMB 202 A é de 8 litros

Rua Marechal Hermes, 340 /501 – CEP 30441-028 - Belo Horizonte - MG Página 11
sabinopericias@gmail.com - Fone: (31)3201-5602 (31)9.9984-6018

PJe Assinado eletronicamente por: GUILHERME FERNANDO SABINO SANTOS - Juntado em: 23/09/2022 12:06:19 - ff2bc49

ID. ff2bc49 - Pág. 11

Guilherme F Sabino –Engenharia – Perícias

para cada 10 minutos de voo, aproximadamente, variando conforme a altitude de voo, direção e intensidade dos ventos, clima, bem como condições de manutenção da aeronave. A condição específica deve ser calculada pelo piloto.

A quebra do sigilo telefônico do trabalhador demonstrou que ele apenas esteve em dois locais no dia do acidente: a Fazenda dos réus e o aeródromo onde foi feita a manutenção clandestina (DOC 18 – quebra do sigilo telefônico do piloto). Assim não houve outros deslocamentos, além dos referidos no laudo pericial:

CONCLUSÃO

No período da manhã do dia 07/02/2020, todas as chamadas registradas pela Operadora Vivo, entre às 08h18min e 09h01min, indicam que Rodrigo estava na Fazenda São Francisco, onde prestava serviços.

Às 12h45min do dia 07/02/2020 Rodrigo recebeu uma ligação em que foi identificado que sua localização se dava em algum ponto do perímetro urbano do município de Coromandel/MG, permanecendo o mesmo nesta localização até às 15h52min, quando a Operadora registrou a última chamada recebida.

Assim, conclui-se que durante todo o transcorrer do dia 07/02/2020 Rodrigo esteve somente em dois locais diferentes, sendo a Fazenda São Francisco, localizada no município de Coromandel/MG e também esteve na zona urbana do município de Coromandel/MG.

É o que tenho a comunicar.

Coromandel, 17 de maio de 2023.

5

Dessa forma, até mesmo a contagem do combustível no relatório do CENIPA é incongruente. Uma hora é informado que o piloto não fiscalizou o abastecimento e, em seguida, que o trabalhador abasteceu apenas 20 litros. Não é esclarecido de onde foi obtida a informação, tendo em vista que o piloto faleceu e o senhor JOSE VICENTE CLEMENTINO BRAGA declarou em inquérito policial que abasteceu 60 litros, o que foi confirmado por seu colega de trabalho. A versão do laudo pericial e coerente com a prova produzida no inquérito penal é de que teriam sido abastecidos ao menos 60 litros de álcool na aeronave, o que seria suficiente para autonomia por mais de 70 minutos de voo, mesmo que os tanques estivessem completamente vazios no início do dia (o que é impossível). Ainda que se trabalhasse com

a hipótese dos 20 litros, **eles seriam suficientes para realização dos voos de ida e volta (20 minutos), tendo em vista que o laudo pericial aponta que a aeronave consumiria, em média, 8 litros de combustível para cada 10 minutos de voo (DOC 15.1, p. 11 – laudo pericial)**. Assim, não há dúvidas de que haveria combustível suficiente para realização do percurso e que o relatório do CENIPA é imprestável.

1.4. A aeronave estava impedida de operar pela pendência de revisões obrigatórias

Os réus não poderiam operar a aeronave porque ela estava com revisões pendentes. Na data do acidente estavam pendentes 4 revisões obrigatórias, sendo uma revisão de 50 horas e três revisões de 25 horas.

Isso porque a última revisão na aeronave por profissional habilitado ocorreu em 09.01.2020, enquanto os "Comprovantes de Prestação de Serviços" (DOC 19 – Comprovantes de prestação de serviços piloto falecido) e o Laudo Pericial Complementar (DOC 15.2 – laudo pericial complementar), atestam que após 09.01.2020 a aeronave voou 86 horas entre 16.01.2020 e 04.02.2020, confira:

Data	Horas Voadas 1	Horas Voadas 2	Horas Voadas 3	Horas Voadas 4		Total no dia
04/02/2020	6,8	2,9				9,7
03/02/2020	5,3					5,3
01/02/2020	0,6	4,9	1,6	1,5		8,6
31/01/2020	3,1					3,1
30/01/2020	5,1					5,1
28/01/2020	4,9					4,9
27/01/2020	4	5,1				9,1
26/01/2020	4,2	1,4	1,4	1,6	4,2	12,8
20/01/2020	1,5	1,4	1,4			4,3
19/01/2020	2,1	2,1				4,2
18/01/2020	4,3	1,2				5,5
17/01/2020	4,5	2,4	2,6			9,5
16/01/2020	4					4
Média						6,623077

Nesse interstício, eram obrigatórias no mínimo três revisões de 25 horas e mais uma de 50 horas, previstas no Manual de Serviço da aeronave, juntado nesta inicial (DOC 28 – MANUAL DE SERVIÇOS DA AERONAVE EMB-202A). Desse modo, a aeronave não estava homologada a operar na pendência de 3 revisões obrigatórias de 25 horas e uma de 50 horas. Assim, o avião sequer poderia estar operando na data do acidente, o que, por si só, já atrai a responsabilidade objetiva.

1.5. Conversas entre o piloto falecido e o mecânico prático Rogério "Titanic" demonstram problemas crônicos da aeronave e a realização de manutenções clandestinas que causaram o acidente

Os documentos juntados da inicial da reclamatória 0010075-77.2019.503.0080 comprovam que o trabalhador falecido reclamou diversas vezes de problemas ligados à aeronave. As reclamações foram feitas por áudio, vídeo e mensagens nas redes sociais (DOCs 20 – Conversas WhatsApp piloto e Rogerio Titanic, DOC 21 – áudios trocados entre o piloto e o mecânico titânica, DOC 22 Conversas WhatsApp piloto e grupo WIP (manutenções), DOC 23 Conversas WhatsApp piloto e gerente grupo réu e DOC 24 áudios trocados entre o piloto e o gerente do grupo réu).

O laudo pericial contratado pela família do piloto falecido aponta a existência de ao menos três panes recorrentes na aeronave: 1) a indicação de temperatura de óleo conjuntamente com a indicação de baixa pressão; 2) dano na válvula de corte de combustível e 3) ruptura do eixo da bomba mecânica (DOC 17.1 – Laudo pericial sobre o acidente contratado pelos reclamantes):

> Os autos deixam em clara evidência que havia três panes intermitentes e recorrentes na aeronave. A primeira seria a indicação de temperatura de óleo conjuntamente com a indicação de baixa pressão (justificada pela Oficina homologada como sendo efeito do "óleo novo") mas, ainda sem determinação exata, descrita no parágrafo anterior. Nas fls. 261-262, vemos que um dano na válvula de corte de combustível resulta em problemas na operação do corte do motor após o voo, conforme vídeos disponibilizados. E as imagens das fls. 267-271 apresentam a condição mecânica mais séria, a ruptura do eixo da bomba mecânica.

As panes não foram resolvidas porque as revisões obrigatórias estavam pendentes e as intervenções corretivas eram feitas por pessoa sem qualificação. Não é preciso estabelecer qual das três falhas ocorreu no dia do acidente, ou se todas as três ocorreram, mas certo é que as partes rés não atuaram com o dever de cuidado ao prevenir o surgimento dos problemas ou mesmo os solucionar após constatados. O piloto, por diversas vezes, levou os fatos à ciência do responsável pela manutenção dos réus.

As reclamações eram feitas via WhatsApp diretamente ao mecânico prático "Titanic". Além disso, ele respondia ao piloto informando quais manutenções iria realizar na aeronave e sugerindo ajustes. Assim, fica claro que ele era o mecânico responsável pela manutenção da aeronave, mesmo que não tenha qualificação para a tarefa ((parágrafo "b" do item 91.405 da RBHA 91).

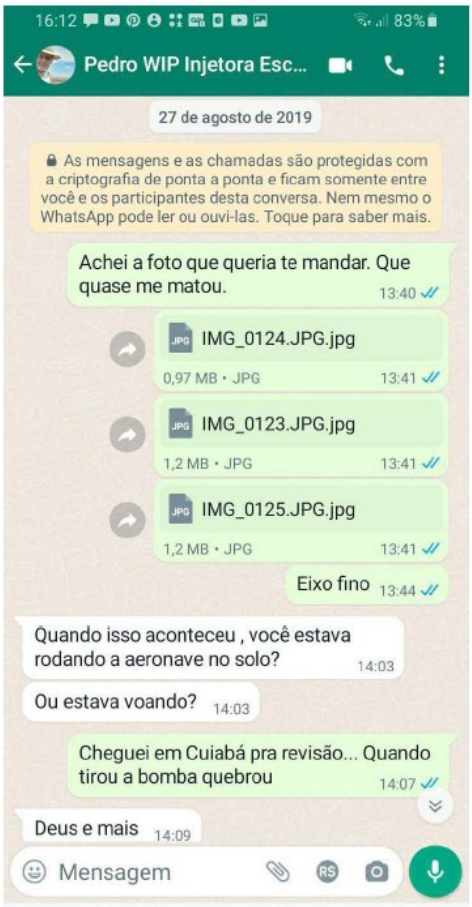
Nos áudios trocados entre o piloto e o mecânico prático ele informa que realizará reparos na aeronave (aúdio disponível na inicial da reclamatória DOC 21 – áudios trocados.

As fotografias e vídeos encontrados no celular do piloto Rodrigo arrematam que as manutenções clandestinas realizadas pelo técnico agrícola "Titanic" eram frequentes e nas circunstâncias mais diversificadas. Nesse sentido, fotografia infra em que "Titanic" intervém diretamente no motor do avião acidentado, com vários fios e conectores eletrônicos desplugados:



O laudo pericial acrescenta que aeronave se utilizaria de álcool como combustível e que o alto percentual de água no comburente degradaria mais rapidamente o sistema de bombas de combustível das aeronaves. Mecânicos práticos também se utilizariam de peças de carros (como da GM) adaptadas indevidamente em aeronaves. O perito aponta no laudo que o voo era tranquilo de ser realizado com a experiência do piloto e que o trajeto indica que ele não fazia ideia de que ficaria sem combustível. O piloto já teria suportado anteriormente situação de perda de bomba.

Há trecho de conversa de WhatsApp tratando especificamente desta falha, juntado:



Junta-se uma das imagens citadas pelo piloto na conversa:



No celular do piloto falecido foi encontrada “gambiarra” realizada pelo mecânico prático Titanic. Pode-se ver uma das peças do avião apertada por um arame:



Os vazamentos de óleo e problemas na injeção da aeronave eram frequentes. As fotos demonstram que a aeronave ficou marcada pela recorrência do defeito:





A intensidade dos contínuos vazamentos era tamanha que o óleo do motor esguichava à parte externa do avião, consoante manchas pretas a seguir:





Não por acaso, os vazamentos continuaram sem solução instalando rotina que demandava incessante reposição de óleo, expediente típico de veículos terrestres antigos — o que extrapola o senso do absurdo por tratar de aeronave — ascendendo incomensuravelmente o risco de perda de potência e/ou travamento do motor.

Como consequência dos ininterruptos vazamentos, a lubrificação das peças do motor restou prejudicada, ensejando contínuo superaquecimento e formação de borras no óleo que têm o condão de causar entupimentos, perda de potência e até o travamento/desligamento repentino do motor.

A simultaneidade dos defeitos críticos não sanados por "Titanic", demandou a Rodrigo contatar diretamente, reportando-lhe o superaquecimento do óleo do motor. (...)

Alarmado pela ininterrupta altíssima temperatura, em derradeira tentativa de obter orientação e suporte especializado, Rodrigo indagou objetivamente, "O que você acha... para o avião ou está dentro dos parâmetros?"



Havia risco iminente de vida e uma tragédia anunciada. Contudo, os áudios do "mecânico" incentivavam o piloto a seguir voando, ao invés de resolver o problema ou interditar a aeronave. "Titanic" chegou a declarar que "consertaria" o avião reutilizando peças usadas retiradas de outra aeronave.

No dia do acidente (07.02.2020), Rodrigo registrou que a temperatura do óleo persistia elevada antes mesmo de "Titanic" iniciar mais uma manutenção irregular:



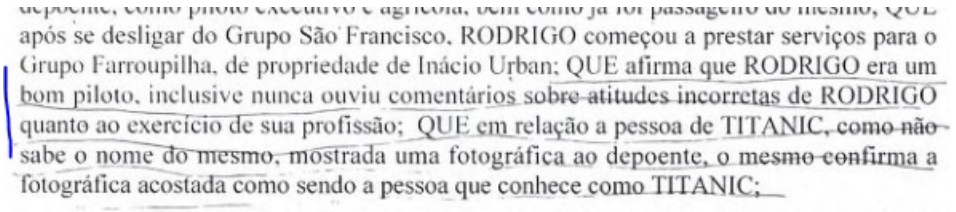
A manutenção clandestina em local improvisado por mecânico inabilitado, reaproveitando peças usadas, arrastou por horas até Rodrigo ser liberado às 19h03 (UTC) regressar à fazenda e retomar as pulverizações.

A testemunha ouvida no inquérito policial, Sr. ALAOR DE PAULA ASSIS, confirmou em seu depoimento que viu Rogério Titanic no dia do acidente no aeroporto em que foi feita a manutenção (DOC 13 – depoimento ALAOR DE PAULA ASSIS):

Nº PCnet: 2020-193-000538-002-009241916-36
Nº FATO/REDS: 2020-006651530-001

FAUSTO DA SILVEIRA, proprietário de dois hangares na aeroporto de Coromandel; QUE o serviço do depoente consiste com cuidar dos hangares além de higienizar os aviões, que ali ficam estacionados; QUE o depoente também presta serviços nas fazendas de propriedade da família, Grupo São Francisco; QUE na data de 07/02/2022, entre 15h30 e 16h. o depoente foi até o aeroporto apenas passear, haja vista estar alguns amigos no local; QUE chegando lá percebeu um avião agrícola cor verde no pátio em frente ao hangar de Fausto, ocasião em que se recorda, de alguém comentar que tal avião seria de propriedade de Inácio Urban, cujo piloto do avião seria a pessoa de RODRIGO; QUE não tinha conhecimento do motivo do referido avião estar no local; QUE se recorda que estava no local as pessoas vulgo "TITANIC", cujo não sabe o nome, o ajudante de TITANIC, cujo nome é MICAEL e o piloto RAFAEL, o qual presta serviços para o Grupo São Francisco; QUE afirma que TITANIC é mecânico de aeronaves porém não sabe dizer qual a especialidade dele; QUE conhece TITANIC há cerca de quatro anos, inclusive o mesmo presta serviços como mecânico de aeronaves para a Grupo São Francisco; QUE naquela ocasião o depoente não presenciou TITANIC realizar

O senhor ALAOR DE PAULA ASSIS, ao final do depoimento, reitera os unânimes depoimentos de que Rodrigo era um excelente piloto e diligente com suas tarefas (DOC 13 – depoimento ALAOR DE PAULA ASSIS):



depoente, como piloto executivo e agrícola, bem como já foi passageiro do mesmo; QUE após se desligar do Grupo São Francisco, RODRIGO começou a prestar serviços para o Grupo Farroupilha, de propriedade de Inácio Urban; QUE afirma que RODRIGO era um bom piloto, inclusive nunca ouviu comentários sobre atitudes incorretas de RODRIGO quanto ao exercício de sua profissão; QUE em relação a pessoa de TITANIC, como não sabe o nome do mesmo, mostrada uma fotográfica ao depoente, o mesmo confirma a fotográfica acostada como sendo a pessoa que conhece como TITANIC;

O relatório de indiciamento criminal do réu Inácio Urban também concluiu que as evidências demonstram que Rogério "Titanic" realizou a manutenção encerrada minutos antes do acidente:

Nº PCnet: 2020-193-000538-001-009241916-36
Nº FATO/REDS: 2020-006651530-001

consta do Boletim Ocorrência que o corpo de Rodrigo havia sido liberado para a funerária, mas após a intervenção da Polícia Militar foi encaminhado para o IML de Patrocínio-MG para exame necroscópico.

Com a intenção de apurar possível inobservância com as operações e procedimentos previstos, visto a conjunção de fatores que resultaram no acidente fatal, cercado por dúvidas, incertezas e mistérios, mormente porque vitimou piloto experiente, fora realizada perícia no local do acidente, bem como todas as diligências necessárias.

Ainda, foi apurado (fls. 198/203) que Rogério Dalla Santa, vulgo "Titanic", prestou clandestinamente horas antes do acidente serviços mecânicos sem habilitação da Agência Nacional de Aviação Civil (ANAC) na aeronave acidentada, incumbido por Inácio Carlos Urban a solucionar na data do acidente em 07.02.2020, defeitos gravíssimos como superaquecimento e vazamento de óleo do motor, corte de combustível, pane elétrica, pane termostática, dentre outros, culminando na queda da aeronave e na morte do piloto Rodrigo Carlos Pereira.

A manutenção realizada por mecânico inabilitado não surtiu o efeito de resolver os problemas crônicos da aeronave. O superaquecimento persistiu, como registrado às 19h08 (UTC), 5 minutos antes do acidente (DOC 26.2 – Detalhes e horário do arquivo de vídeo):





Vídeo realizado pelo piloto e enviado aos mecânicos demonstra que a leitura dos instrumentos mecânicos do painel também estava prejudicada pelos graves problemas de manutenção da aeronave (DOC 26.1 – vídeos comprovando defeitos na aeronave).

Esses mesmos fatos foram determinantes para o MPE oferecer denúncia por homicídio culposo em desfavor do réu INACIO CARLOS URBAN:

> **Assim, ao contratar pessoa inabilitada para prestar serviços de mecânico em aeronave que apresentava sérios defeitos, além de ter agido com negligência, INÁCIO incorreu em omissão penalmente relevante, nos moldes do art.13, § 2º, "b", do Código Penal.**
>
> **Portanto, ROGÉRIO foi o autor do crime de homicídio culposo resultante de inobservância de regra técnica de profissão. INÁCIO, a seu turno, por tê-lo contratado nas condições supramencionadas, participou culposamente do delito majorado, além de atuar de modo comissivo por omissão por inércia própria (autor, neste particular), já que era o responsável por viabilizar o labor seguro do ofendido, seu funcionário,**

> **ao qual incumbia a prestação de serviço de alto risco, sem, contudo, adotar as cautelas necessárias à atividade.**
>
> **Ante o exposto, o Ministério Público do Estado de Minas Gerais denuncia INÁCIO CARLOS URBAN e ROGÉRIO DALLA SANTA como incursos nas sanções do art. 121, §§ 3º e 4º, primeira parte, do Código Penal.**

Desse modo, o acidente fatal era uma "tragédia anunciada". A aeronave apresentava problemas graves de manutenção e ao menos três panes recorrentes: 1) a indicação de temperatura de óleo conjuntamente com a indicação de baixa pressão; 2) dano na válvula de corte de combustível e 3) ruptura do eixo da bomba mecânica. Os defeitos foram apontados pelo piloto, mas nunca solucionados porque as manutenções corretivas eram feitas por pessoa desqualificada para a tarefa, o senhor Rogério "Titanic". A ausência de correção dos problemas levou ao acidente e à morte do trabalhador, como será explicado nos próximos tópicos.

1.6. Três laudos periciais afastaram as conclusões do relatório do CENIPA e atestaram a responsabilidade dos réus pelo acidente

Foram realizados três exames periciais na reclamatória 0010075-77.2019.503.0080. Um deles por perito judicial, outro por perito do MPT e um terceiro pela família do piloto falecido. Todos eles constataram que não houve previsão inadequada do combustível pelo piloto (conclusão do relatório do CENIPA) e apontaram que os defeitos recorrentes da aeronave causaram o acidente.

O laudo pericial judicial concluiu que o piloto deve ter ligado o problema a uma falha da bomba, não pane seca. Assim, foi induzido a erro. As falhas na aeronave eram tantas e tão frequentes que não era possível que o piloto adivinhasse qual seria o problema da vez:

> Situação de perda de bomba já fora vivida pelo autor, mensagens de id: 53c5dae, some-se a isto que, com os defeitos crônicos apresentados pela bomba, o piloto, não poderia imaginar que a falha seria a de pane seca, mas a de perca da bomba, certamente. Com isto perdeu um tempo preciosíssimo, que já não tinha, tentando fazer a bomba voltar a funcionar, posto que, repito, não sabia que havia a pane seca, mas sabia dos problemas frequentes da bomba. Natural achar que a perda de pressão de combustível seria devido a falha nas bombas e não pane seca. Some-se ainda a isto a dificuldade de leitura

> dos indicadores de combustível, na asa do avião (imagem 3). Isto exige que o piloto tire o olho dos instrumentos e da direção de voo para olhar para a asa o que é muito inapropriado numa estressante situação de pane.
>
> Ao final, vendo que não mais teria tempo para tentar elevar o avião, e talvez tardiamente ciente da pane seca, o piloto tomou a decisão de direcionar a aeronave para a pista bruscamente para tentar o pouso, porém, devido à baixa velocidade e altitude, não houve tempo suficiente e veio a colidir com o solo. Decisão tomada em milésimos de segundos sob grande nível de *stress*. Não havia tempo para um raciocínio lógico como, por exemplo seguir e pousar na plantação, como sugerido pelo CENIPA, ao invés de tentar o pouso na pista no sentido preferencial de pouso, decisão fatal tomada.

Ao final, o laudo estabelece várias possíveis causas pela queda do avião. Dentre elas, **não está culpa exclusiva do piloto por dimensionamento inadequado do abastecimento**, como no relatório do CENIPA:

> Considerando-se que o avião havia sido abastecido, na fazenda com 60 litros e direcionado para Coromandel em vento em proa, onde fez a manutenção, temos algumas possibilidades para a hipótese do esgotamento de combustível, posto que seria suficiente para as pernas de voo sem risco de pane seca.
>
> 1. É certo que o piloto não acompanhou o abastecimento, logo, pode ter sido **abastecido com quantidade inferior** ao solicitado posto que não há como conferir adequadamente, lembrando que os indicadores de combustível na asa sobre os tanques são imprecisos.
>
> 2. Um consumo mais elevado de combustível por operar contra o vento (foi narrado que na ida a Coromandel, pela manhã, o tempo não estava bom). No voo de volta, à tarde, ao contrário, o tempo estava bom. Porém, tal hipóteses implicaria em consumo um pouco mais elevado **mas insuficiente para esvaziar os 60 litros de álcool.**
>
> 3. Não se sabe a **quantidade de combustível gasto durante a manutenção, sequer se sabe o que foi realizado durante a manutenção**. O piloto não acompanhou a manutenção. Pode ter havido perda e consumo consideráveis de combustível durante a manutenção.
>
> 4. Por fim, pode ter havido algum **vazamento na linha de combustível**, após a manutenção, durante o voo, não percebido pelos investigadores do CENIPA.

5. Muito possivelmente houve um somatório de todas as causas narradas anteriormente.

6. Por fim, a parte autora descreveu a tese de que a causa da queda teria sido a bomba e que a equipe dos reclamados teria esgotado os tanques antes da chegada do CENIPA (3 dias após o acidente) com vias a simular uma pane seca. Tal tese foi descartada posto que o relatório CENIPA destacou que fora examinada toda a linha de alimentação dos motores e não apenas os tanques, caso houvesse fraude, parte do sistema de alimentação extra tanque ainda teria combustível e teria sido percebido pelo CENIPA.

Todas as causas apontadas são de culpa dos réus, o que atrai sua responsabilidade pelo acidente, seja na modalidade objetiva (risco criado) ou subjetiva pela existência de culpa (arts. 186 e 927 do CC).

Causas como vazamentos na linha de combustível (3) são culpa direta dos réus. Isso porque é obrigação deles fornecerem uma aeronave segura para que o piloto opere (art. 157, I da CLT e arts. 7º, XXII, 200, VIII, 225 da CF).

O abastecimento foi realizado por empregados dos réus. Assim, caso ele tenha sido em quantidade inferior à solicitada (1), também há *culpa in eligendo* ao contratar pessoa desqualificada pela função (art. 186 do CC). A culpa é agravada porque os leitores do painel da aeronave estavam defeituosos, comprometendo a identificação de abastecimento inferior ao solicitado. Pela eventualidade, ao menos responsabilidade objetiva pelos atos dos empregados existiria (art. 932, III do CC).

Eventual vazamento ou falha na manutenção da aeronave é o fato de mais grave culpa dos réus. A mera realização de manutenções pelo Sr. Rogério "Titanic" já viola a NR-12, item 12.11.1, item 31.12.47 da NR-31 e item 91.405 da RBHA 91 (tutela provisória de urgência requerida). Ainda, caso a manutenção tenha sido defeituosa, também há responsabilidade objetiva pelos atos praticados pelo prestador de serviços contratados pelas partes rés (art. 932, III do CC).

O perito do MPT que analisou os documentos da ação 0010075-77.2019.503.0080 concordou com as conclusões periciais e ainda verificou

outras normas descumpridas pelas partes rés (DOC 16 – laudo pericial MPT). Essas foram as conclusões periciais:

> 3. Conclusão
>
> O percurso da aeronave se deu a partir da Fazenda Farroupilha, indo até o aeródromo de Coromandel para realizar uma manutenção, onde foi feita pelo Sr. Rogério Titanic, mecânico prático da região, conforme indicado no laudo pericial. Finalizada a manutenção, o piloto seguiu para a Fazenda São Francisco, onde ocorreu o acidente.
>
> Analisamos os documentos apresentados, o laudo pericial e os quesitos respondidos. **Não foram apresentados nos autos, documentos que comprovem a qualificação de mecânico de manutenção aeronáutica, do Sr. Rogério Titanic, assim como registros destas intervenções em prontuário com as informações indicadas no item 12.11.2 da NR-12 ou sua autorização para desempenhar tal função, conforme item 12.16.1 da NR-12.**
>
> NR-12
>
> 12.11 Manutenção, inspeção, preparação, ajuste, reparo e limpeza.
>
> 12.11.1 As máquinas e equipamentos devem ser submetidos a manutenções na forma e periodicidade determinada pelo fabricante, por profissional legalmente habilitado ou por profissional qualificado, conforme as normas técnicas oficiais ou normas técnicas internacionais aplicáveis.
>
> 12.11.2 As manutenções devem ser registradas em livro próprio, ficha ou sistema informatizado interno da empresa, com os seguintes dados:
>
> a) intervenções realizadas;
>
> b) data da realização de cada intervenção;
>
> c) serviço realizado;
>
> d) peças reparadas ou substituídas;
>
> e) condições de segurança do equipamento;
>
> f) indicação conclusiva quanto às condições de segurança da máquina; e
>
> g) nome do responsável pela execução das intervenções.
>
> 12.16 Capacitação.
>
> 12.16.1 A operação, manutenção, inspeção e demais intervenções em máquinas e equipamentos devem ser realizadas por trabalhadores habilitados ou qualificados ou capacitados, e autorizados para este fim.

O Perito considerou como descumpridas as seguintes normas:

12.11.1 da NR-12, Portaria 3214/78;

31.12.47 da NR-31, Portaria 3214/78 e

RBHA 91, item 91.405 – Regras Gerais de Operação para Aeronaves Civis.

Consideramos também, que foram descumpridos os itens 12.11.2, 12.16.1 da NR-12.

Os reclamantes na ação 0010075-77.2019.503.0080 contrataram parecer técnico para realização de análise do acidente. Esse pelo perito Jefferson Vieitas Fragoso (DOC 17.1 e 17.2 – Laudo pericial sobre o acidente contratado pelos reclamantes). No exame pericial, também são evidenciadas as panes recorrentes na aeronave:

> Os autos deixam em clara evidência que haviam três panes intermitentes e recorrentes na aeronave. A primeira seria a indicação de temperatura de óleo conjuntamente com a indicação de baixa pressão (justificada pela Oficina homologada como sendo efeito do "óleo novo") mas, ainda sem determinação exata, descrita no parágrafo anterior. Nas fls. 261-262, vemos que um dano na válvula de corte de combustível resulta em problemas na operação do corte do motor após o voo, conforme vídeos disponibilizados. E as imagens das fls. 267-271 apresentam a condição mecânica mais séria, a ruptura do eixo da bomba mecânica.
>
> Dadas as informações identificadas nos autos, apesar da aeronave efetuar suas manutenções em oficina homologada, **as recorrentes falhas nos sistemas de lubrificação e de alimentação de combustível possuíam falhas latentes por utilização frequente de mão de obra não especializada. O mecânico "quebra galho" não habilitado, não apenas intermediava as manutenções, conforme revela os áudios, mas era quem desinstalava, transportava para reparo e retornava para instalar componentes, sem devido treinamento, exercendo irregularmente a profissão de Mecânico de Manutenção Aeronáutico — MMA. Tal fato foi decisivo para a ocorrência de falha de potência não anunciada.**

As conclusões do laudo pericial contratados pela família do piloto também apresentam sólidas evidências técnicas de que as panes frequentes sofridas pelo avião foram as responsáveis pelo acidente. Ainda, que o abastecimento de 60 litros seria mais que suficiente para o trajeto. Ademais,

que o relatório do CENIPA fez análise superficial que desconsiderou todos os defeitos mecânicos da aeronave e ainda imputou responsabilidade por identificar falhas mecânicas ao piloto:

> CONCLUSÃO
>
> Conclui-se que a aeronave PT-UXY, sob o comando do aeronauta Cmte RODRIGO CARLOS PEREIRA, efetuou um pouso forçado ao lado do primeiro 1/3 da pista da Fazenda São Francisco, ocasionando ferimentos fatais ao piloto em comando, que tentou ainda preservar a aeronave após uma falha completa de potência de motor, ocorrida em momento crítico de pouso, após uma manutenção irregular, meio pelo qual o mesmo mantinha seu sustento e possuía grande comprometimento para com seu empregador e proprietário da aeronave, ceifando sua própria vida.
>
> **Não fora identificado qualquer ato que possa ser imputada imperícia, imprudência ou negligência ao piloto**, tendo em vista que, como profissional, cumpriu os procedimentos relativos a segurança da operação, conforme bem-dito pelo Perito em suas Conclusões periciais, (fl. 1524), onde destaca que "O Piloto pediu que fosse abastecida a aeronave, o suficiente para a segurança de voo e dentro das normas.", o que elimina o suposto Erro de Planejamento de Voo.
>
> Ainda nas **Conclusões Periciais, o Sr. Perito destaca que "O Piloto não tinha conhecimento de que a aeronave estava prestes a entrar em pane seca", o que corrobora com uma situação de pane não anunciada.**
>
> Como ocorreu no famoso Acidente do Rio Hudson, onde o Cmte. Sully tomou a decisão de pousar no rio ao invés de alcançar outro aeroporto, sendo questionado por autoridades de investigação, apesar de ter tido apenas prejuízos materiais, salvando todas as vidas a bordo, ficou claro neste caso que o tempo para o piloto dentro da cabine de pilotagem, em situação de emergência, passa de forma muito diferente quando analisamos um acidente, após a sua ocorrência, sentados numa mesa ao ar condicionado. Não se pode julgar a decisão desta forma e tão pouco é aceitável que opiniões pessoais sejam manifestadas como foram no relatório do CENIPA, **sem qualquer evidência significativa que substanciasse suas conclusões**. Sequer houve investigação detalhada dos componentes envolvidos em diversos modais de falhas de alimentação de combustível (Filtros, Bombas Elétricas, Mecânicas, Injetoras, Bico injetor, linhas de abastecimento, etc).

Desse modo, três laudos PERICIAIS (ao contrário do relatório do CENIPA) apontaram que a causa do acidente foram falhas crônicas na manutenção da aeronave. Tenha ocorrido pane seca por vazamentos na linha de combustível, vazamentos durante a manutenção (pontos 3 e 4 do laudo pericial), tenha ocorrido outra falha mecânica na bomba, como defendido pelos herdeiros do piloto na reclamatória (ponto 6 do laudo pericial), certo é que **não houve culpa exclusiva do piloto**. Assim, presente responsabilidade dos réus pelo acidente seja na modalidade subjetiva (*culpa in eligendo*) ou objetiva pelos atos de seus mecânicos e empregados (art. 932, III do CC).

2. MATÉRIA PRELIMINAR DE MÉRITO

2.1. COMPETÊNCIA

Competência é o pressuposto processual de validade que atua como limitação legal ao exercício da Jurisdição. Deve ser definida pela natureza da relação jurídica, indicada pela causa de pedir e pedidos.

A competência material da Justiça do Trabalho foi ampliada pela EC n. 45/2004 no art. 114, I da CF para abranger não apenas as relações de emprego, mas também as de trabalho *lato sensu*.

A competência material está presente pôr o trabalhador acidentado ser empregado do Sr. Inácio Carlos Urban e ter morrido em acidente de trabalho (DOC 3 – carteira de trabalho).

Em relação à competência territorial, na ação civil pública, há competência funcional-territorial absoluta do local do dano para seu conhecimento e julgamento (art. 2º da Lei n. 7.347/85, art. 93 do CDC).

O piloto se acidentou ao retornar da pulverização das fazendas São Francisco e Rio Brilhante, ambas localizadas no Município de Coromandel. Assim, competente o Juízo de Patr(OJ 130 da SBDI-II do TST).

2.2. LEGITIMIDADE

2.2.1. Legitimidade ativa do Ministério Público do Trabalho

Legitimidade é a pertinência subjetiva para a lide, a ser aferida de acordo com a Teoria da Asserção. A legitimidade do MPT para ao caso decorre de sua prerrogativa institucional de defesa da ordem jurídica por meio de ação civil pública e inquérito civil.

A prerrogativa é prevista na Constituição Federal:

> Art. 127. 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. 129. 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;

A legitimidade ativa do MPT para tutela dos direitos transindividuais trabalhistas é prevista na LC n. 75/93:

> Art. 6º Compete ao Ministério Público da União:
>
> VII – promover o inquérito civil e a ação civil pública para:
>
> *a)* a proteção dos direitos constitucionais;
>
> *b)* a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente, dos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico;
>
> *c)* 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;
>
> *d)* outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos;
>
> Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:
>
> I – promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;
>
> (...)
>
> 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, microssistema da tutela coletiva atribui ao Órgão ministerial legitimidade para proteção dos direitos transindividuais, cuja tutela se busca no caso (art. 5º, I da Lei n. 7.347/1985 e arts. 81 e 82, I do CDC).

Evidente, portanto, a legitimidade do Ministério Público do Trabalho.

2.2.2. Legitimidade passiva das partes rés

2.2.2.1. Grupo econômico

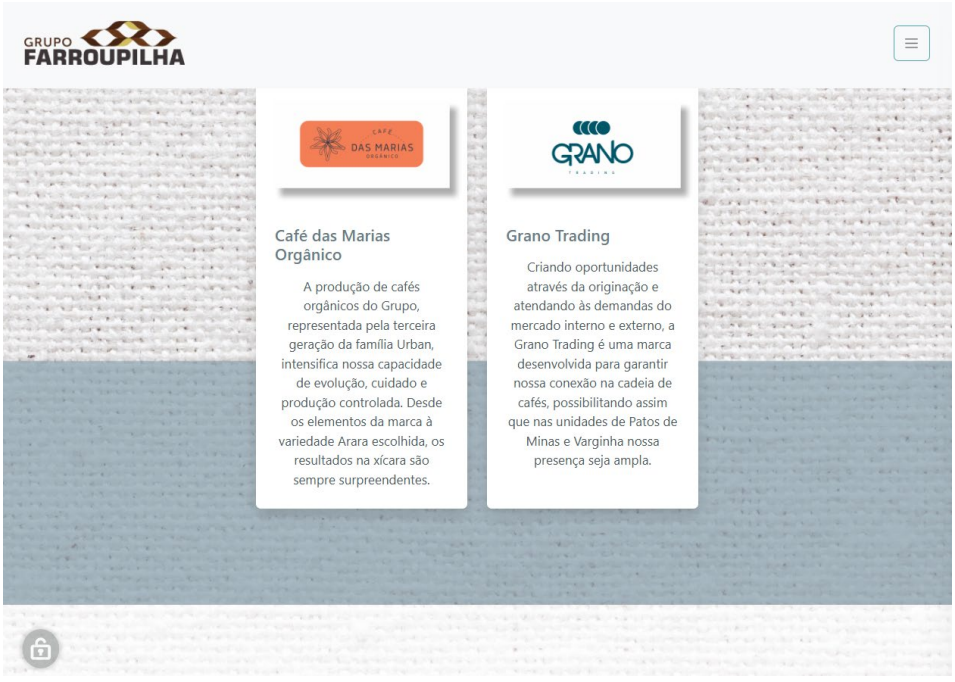
Todas as pessoas jurídicas indicadas no polo passivo compõe o "Grupo Farroupilha", controlado pelo réu Inácio Carlos Urban. Este era o empregador do piloto falecido, que trabalhava para todas as empresas do grupo, com autorização na Súmula 129 do TST. Os comprovantes de prestação de serviços demonstram a aplicação de defensivos em várias culturas (DOC 19). Assim, todo o grupo econômico deve responder pelo dano causado, nos termos da Súmula 129 do TST e art. 2º, § 2º da CLT:

> Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
>
> (...)
>
> **§ 2º Sempre** que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, **serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego**. *(Redação dada pela Lei n. 13.467, de 2017)* (Vigência)

O INFOSEG do réu Inácio Carlos Urban comprova, com informações da Receita Federal, que ele é o responsável por todas as pessoas jurídicas referidas (DOC 1.1 – Infoseg URBAN). Ainda, a página na internet do grupo farroupilha comprova que todas as empresas relacionadas fazem parte de grupo econômico(1):

(1) Marcas Grupo Farroupilha. Disponível em: https://grupofarroupilha.com/#:~:text=Grupo%20Farroupilha&text=Foi%20em%201976%20que%20In%C3%A1cio,sonho%20de%20alimentar%20o%20mundo. Acesso em: 5 nov. 2024.


grupofarroupilha.com/#:~:text=Grupo%20Farroupilha&text=Foi%20em%201976%20que%20Inác...
GRUPO FARROUPILHA
MARCAS
A força de uma marca e uma valiosa vantagem competitiva que deve ser cultivada e protegida ao longo do tempo. Nossas marcas principais representam não apenas nosso legado, mas nossa evolução de mercado e inovação em processos. Todas apresentam o DNA do Grupo Farroupilha em seu conceito e forma de atuar, garantindo coerência em nossas ações e presença onde realizamos nossos negócios. Seja representando nossas unidades, nossos produtos, ações ou projetos, entendemos que nosso legado só é possível com trabalho e equilíbrio entre recursos, meio ambiente e pessoas.
ALGODOEIRA FARROUPILHA
Algodoeira Farroupilha
A marca Algodoeira Farroupilha foi a segunda marca do Grupo a ser apresentada ao mercado, antecedida apenas pela marca da empresa. Usando os
RIO BRILHANTE CAFÉ DE ORIGEM
Rio Brilhante Café
A marca Rio Brilhante Café representa o processo de internacionalização da produção do Grupo Farroupilha. A marca que foi apresentada no ano de 2017
FAZENDA FARROUPILHA CAFÉ
Farroupilha Café
A marca Farroupilha Café apresentada no ano de 2019 amplia a exportação para importantes mercados consumidores de cafés especiais e que demandam
FARROUPILHA NELORE P.O.
Farroupilha Nelore P.O.
Qualidade além da origem. O posicionamento fortalecendo nosso diferencial completa a marca Farroupilha Nelore P.O., em que o Grupo Farroupilha mostra seu alto potencial na


GRUPO FARROUPILHA
CAFÉ DAS MARIAS ORGÂNICO
Café das Marias Orgânico
A produção de cafés orgânicos do Grupo, representada pela terceira geração da família Urban, intensifica nossa capacidade de evolução, cuidado e produção controlada. Desde os elementos da marca à variedade Arara escolhida, os resultados na xícara são sempre surpreendentes.
GRANO TRADING
Grano Trading
Criando oportunidades através da originação e atendando às demandas do mercado interno e externo, a Grano Trading é uma marca desenvolvida para garantir nossa conexão na cadeia de cafés, possibilitando assim que nas unidades de Patos de Minas e Varginha nossa presença seja ampla.

Desse modo, todas as rés integram juntamente com o Sr. Inácio Carlos Urban grupo econômico. Assim, há responsabilidade solidária pelos danos causados, nos termos do art. 2º, § 2º da CLT. Todas as partes rés devem ser condenadas, solidariamente, no dano moral coletivo e nas obrigações de fazer e não fazer pedidas nesta inicial.

3. MÉRITO

3.1. Presunção qualificada de veracidade do inquérito civil e das provas produzidas pelo ministério público do trabalho

O inquérito civil é, em sentido material, é um **meio alternativo de solução de controvérsias por meio do acesso à Justiça multiportas buscando a efetividade dos direitos metaindividuais tutelados** (Resolução CNMP 118/14).

Em sentido formal, é **procedimento privativo do MP, unilateral, administrativo, inquisitório e facultativo por meio do qual o Membro forma sua convicção e busca elementos para exercício de suas atribuições** (Resoluções CNMP 23/07 e 69/07 do CSMPT). Possui previsão no art. 129, III da CF, art. 8, § 1º da Lei n. 7347/85, art. 90 do CDC e arts. 6º, VII, 7º, I e 8º da LC 75/93).

As provas colhidas em inquérito civil são dotadas de presunção de legalidade e legitimidade, por este ser processo administrativo cível investigatório facultativo realizado conforme arts. 129, III da CF, art. 8º, § 1º da Lei n. 7.347/85, art. 90 do CDC e arts. 6º, VII, 7º, I, 8º da LC 75/93. Além disso, mesmo que aja como parte, ao MPT cabe a defesa da ordem jurídica e atuação imparcial, imbuída nos princípios da unidade, indivisibilidade e autonomia funcional (art. 127, § 1º da CF). É ônus dos réus, caso queiram, desconstituir as provas produzidas no IC (art. 818, II da CLT e art. 405 do CPC).

No caso, os documentos produzidos pelo *Parquet*, inclusive as atas de audiência, bem como as inspeções realizadas pelas autoridades policiais e demais órgãos de investigação são documentos públicos. Logo, possuem presunção de veracidade, conforme art. 405 do CPC:

> Art. 405. O documento público faz prova não só da sua formação, mas também dos fatos que o escrivão, o chefe de secretaria, o tabelião ou o servidor declarar que ocorreram em sua presença.

> Os autos de infração possuem fé pública prevista no art. 629, § 1º da CLT, independentemente de testemunhas ou da assinatura do infrator:
>
> Art. 629 – O auto de infração será lavrado em duplicata, nos oloca dos modelos e instruções expedidos, sendo uma via entregue ao infrator, contra recibo, ou ao mesmo enviada, dentro de 10 (dez) dias da lavratura, sob pena de responsabilidade, em registro postal, com franquia e recibo de volta. *(Redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)*
>
> **§ 1º O auto não terá o seu valor probante condicionado à assinatura do infrator ou de testemunhas, e será lavrado no local da inspeção, salvo havendo motivo justificado que será declarado no próprio auto, quando então deverá ser lavrado no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, sob pena de responsabilidade.** *(Redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)*
>
> **§ 2º Lavrado o auto de infração, não poderá êle** ser inutilizado, nem sustado o curso do respectivo processo, devendo o agente da inspeção oloca-lo à autoridade competente, mesmo se incidir em olo. *(Redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)*
>
> **§ 3º O infrator terá, para apresentar defesa, o prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento do auto.** *(Redação dada pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)*
>
> **§ 4º O auto de infração será registrado com a indicação sumária de seus elementos característicos, em livro próprio que deverá existir em cada órgão fiscalizador, de modo a assegurar o** oloca do seu processamento. *(Incluído pelo Decreto-lei n. 229, de 28.2.1967)*

Confirmando o exposto, precedente da SBDI-II do TST:

> RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR PROFERIDO EM AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DECISÃO JUDICIAL QUE DEFERE PEDIDO DE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. REGRAS DE SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO. OBRIGAÇÕES VOLTADAS À MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO. PROBABILIDADE DE DIREITO E PERIGO NA DEMORA. 1. Trata-se de mandado de segurança impetrado contra decisão judicial que antecipou os efeitos da tutela e determinou a correção de irregularidades relacionadas

à segurança no meio ambiente do trabalho. A impetrante defende que as supostas irregularidades não existem, pelo que seria abusiva a decisão proferida em sede de urgência. 2. O disposto no art. 1º da Lei n. 12.016/2009 estabelece que a ação mandamental tem como finalidade proteger direito líquido e certo contra ato abusivo praticado por autoridade pública. A demonstração da certeza e liquidez do direito, por sua vez, deve se dar através de prova documental pré-constituída. Assim sendo, a análise definitiva acerca do cumprimento ou não das normas de segurança pela empresa, por exigir cognição exauriente, não deve ser apreciada neste momento. 3. O que ora se analisa, em verdade, é a legalidade da decisão que antecipou os efeitos da tutela. Isto é, impõe-se verificar se há o preenchimento dos pressupostos do art. 300 do CPC/15: a probabilidade do direito e o perigo na demora. **4. Da análise do conteúdo do ato dito coator depreende-se que o juízo antecipou a tutela por entender que os documentos anexados pelo Ministério Público demonstravam a verossimilhança dos fatos alegados. Realmente, os relatórios produzidos pelo CEREST (Centro de Referência em Saúde do Trabalhador) e pelo Setor de Perícias da Procuradoria Regional do Trabalho são idôneos e, por terem sido produzidos por agentes públicos, gozam da presunção de veracidade e legitimidade. Constituem, portanto, elementos de informação suficientes para gerar no juízo a convicção de que há probabilidade no direito. Quanto ao perigo na demora, não obstante o inquérito civil tenha sido instaurado no ano de 2006, verifica-se que, ao longo de todo esse período, o Ministério Público atuou de forma contundente para reunir evidências e dados que pudessem atestar a efetiva violação das normas de segurança e saúde dos trabalhadores. Além disso, a empresa foi notificada diversas vezes para se manifestar a respeito das perícias e relatórios produzidos tanto pelo Setor de Perícias da PRT quanto pelo CEREST, o que demonstra o intuito de resolução extrajudicial da controvérsia.** Com efeito, foram colacionados aos autos relatórios de análise dos documentos fornecidos pela empresa nos anos de 2010 (13.316/13.322), 2014 (fl. 13.509/13.516), 2015 (fl. 12.704/12.713), 2016 (fl. 14.152/14.172) e em 2018 (fl. 23688/23692). Acrescente-se ainda que, em 2018, houve tentativa de entabular Termo de Ajustamento de Conduta, o que foi rejeitado pela impetrante. A maior evidência do perigo na demora, no entanto, é o fato de que se trata de matéria relativa à saúde do trabalhador. Os documentos

> acostados, apontando para o descumprimento de regras alusivas à integridade física e bem-estar do empregado são bastantes para revestir a postulação ministerial de especial urgência. 5. Assim, não há se falar em teratologia ou abusividade por parte da suposta autoridade coatora, uma vez que devidamente comprovada a existência do *fumus boni iuris* e do *periculum in mora*. Satisfeitos os requisitos do art. 300 do CPC/2015, demais questões envolvendo o objeto principal da lide devem ser analisadas após dilação probatória, por meio do regime exauriente de cognição. Recurso ordinário não provido (RO-1816-27.2018.5.05.0000, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, relatora Ministra Maria Helena Mallmann, *DEJT* 04.12.2020).

No mesmo sentido, outro julgado do TST:

> "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO . LEI N. 13.467/2017. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. INQUÉRITO CIVIL PÚBLICO. FORÇA probante. transcendência política constatada. Agravo de instrumento conhecido e provido, para determinar o processamento do recurso de revista, em face de haver sido demonstrada possível violação do art. 369 do CPC. (...) Na espécie, trata-se de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho visando ao atendimento, pela RIOSAÚDE e o Município do Rio de Janeiro, de obrigações de fazer relacionadas à saúde dos empregados, à proteção ao trabalho e ao meio ambiente laboral. A atuação do MPT, no sentido de garantir a concretização de normas relativas à saúde, à segurança e à proteção dos trabalhadores não induz ingerência em questão que envolva o poder discricionário do Poder Executivo, sem quebra do Princípio da Separação de Poderes. **Quanto à força probante do inquérito civil público, a jurisprudência do TST preconiza que, não obstante seu caráter unilateral e inquisitório, desfruta de eficácia probatória, tem presunção de legitimidade, motivo pelo qual o seu conteúdo pode ser considerado na formação do convencimento, somente pode ser desconstituído mediante contraprova produzida pela parte adversa, a tanto não bastando a mera impugnação**. (...). Nesse contexto, merece reforma a decisão regional, a fim de restabelecer a sentença que condenou solidariamente as partes rés às obrigações de

> fazer nela definidas e ao pagamento **da indenização por danos morais coletivos, no importe de R$ 200.000,00**. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-101355-24.2018.5.01.0049, 7ª Turma, relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, *DEJT* 17.11.2023)

Dessa forma, a prova produzida no inquérito civil deve ser integralmente aproveitada nesta ação civil pública com presunção qualificada de veracidade. As partes rés devem produzir contraprova caso queiram desconstituir provas do IC, não bastando a mera alegação da ausência de contraditório para as afastarem.

3.2. Violação das normas de segurança na aviação pelas rés por culpa

No caso, há **três laudos periciais** que entenderam pela responsabilidade das partes rés pelo acidente por **culpa**. Esta tanto na forma omissiva, ao não observar o dever de cuidado de fornecer aeronave em condições de operação, como comissiva ao contratar prestadores de serviços inidôneos para realização de manutenções e operar aeronave em pendência de revisões obrigatórias.

Foi comprovada a culpa ao menos no descumprimento das seguintes normas:

Conduta das partes rés	Normas descumpridas:
Contração de pessoa inabilitada pela ANAC para prestar manutenção clandestina na aeronave acidentada, eivada por severos defeitos nos sistemas de combustível e de lubrificação.	12.11.1 e 12.16.1 da NR-12 31.12.47 e 31.12.48 da NR-31 43.3 da RBAC 43
Manter a aeronave em atividade com 3 revisões obrigatórias pendentes.	12.11.1 da NR-12 Item 43.3 da RBAC 43
Utilizar bomba de combustível adaptada, não homologada pela aviação civil.	12.11.5 da NR-12 NR-31, item 31.12.48 91.405 da RBAC 91.405
Permitir a realização de manutenções clandestinas sem os registros obrigatórios.	12.11.2 da NR-12 43.7 da RBAC 43 91.405 da RBAC 91.405
Permitir que mecânico inabilitado liberasse a aeronave ao retorno das atividades.	43.7 da RBAC 43 91.405 da RBAC 91

Descreve-se, brevemente, as normas jurídicas violadas:

1) Contração de pessoa inabilitada pela ANAC para prestar manutenção clandestina na aeronave acidentada, eivada por severos defeitos nos sistemas de combustível e de lubrificação. Texto das normas jurídicas violadas:

> **NR-12**
>
> 12.11 Manutenção, inspeção, preparação, ajuste, reparo e limpeza.
>
> 12.11.1 As máquinas e equipamentos devem ser submetidos a manutenções na forma e periodicidade determinada pelo fabricante, por profissional legalmente habilitado ou por profissional qualificado, conforme as normas técnicas oficiais ou normas técnicas internacionais aplicáveis.
>
> 12.16 Capacitação.
>
> 12.16.1 A operação, manutenção, inspeção e demais intervenções em máquinas e equipamentos devem ser realizadas por trabalhadores habilitados ou qualificados ou capacitados, e autorizados para este fim.
>
> **NR-31**
>
> Manutenção
>
> 31.12.47 As atividades de manutenção e ajuste devem ser feitas por trabalhadores qualificados ou capacitados, com as máquinas, equipamentos e implementos parados e com observância das recomendações constantes dos manuais ou instruções de operação e manutenção seguras.
>
> **43.3 da RBAC 43**
>
> 43.3 Pessoas autorizadas a executar manutenção, manutenção preventiva, reconstrução e alteração
>
> (a) Somente uma pessoa em conformidade com o previsto nesta seção e na seção 43.17 pode executar manutenção, manutenção preventiva, alteração ou reconstrução em um artigo ao qual se aplica este regulamento. O Apêndice A define, para os propósitos deste regulamento, quais itens desses trabalhos são considerados como grandes reparos, grandes alterações e manutenção preventiva.
>
> (b) O detentor de uma licença e habilitação válida de mecânico emitida pela ANAC pode executar manutenção, manutenção preventiva e alterações conforme previsto no RBAC 65. (Redação dada pela Resolução n. 509, de 14.03.2019) (...)

2) Manter a aeronave em atividade com 3 revisões obrigatórias pendentes. Violação item 12.11.1 da NR-12, já citado, e ao 43.3 da RBAC 43, também já citado.

3) Utilizar bomba de combustível adaptada, não homologada pela aviação civil.

NR-12

12.11.5 Nas manutenções das máquinas e equipamentos, sempre que detectado qualquer defeito em peça ou componente que comprometa a segurança, deve ser providenciada sua reparação ou substituição imediata por outra peça ou componente original ou equivalente, de modo a garantir as mesmas características e condições seguras de uso.

NR-31

31.12.48 Nas manutenções das máquinas, equipamentos e implementos, sempre que detectado qualquer defeito em peça ou componente que comprometa a segurança, deve ser providenciada sua reparação ou substituição imediata por **outra peça ou componente original ou equivalente, de modo a garantir as mesmas características e condições seguras de uso**.

RBAC 91.405

91.405 da RBAC 91.405

91.405 Manutenção requerida

Cada proprietário ou operador de uma aeronave:

(a) deve ter essa aeronave inspecionada segundo esta Subparte e deve, entre inspeções obrigatórias, reparar discrepâncias que eventualmente apareçam, conforme previsto no RBAC n. 43, exceto como previsto no parágrafo (c) desta seção;

(b) deve assegurar-se de que o pessoal de manutenção tenha feito as anotações apropriadas nos registros de manutenção de aeronave, indicando que esta tenha sido aprovada para retorno ao serviço;

(c) deve tomar providências para que qualquer instrumento ou item de equipamento inoperante, e que o parágrafo

91.213(d)(2) permita estar inoperante, seja reparado, substituído, removido ou inspecionado na próxima inspeção requerida; e

(d) quando listando discrepâncias, incluindo instrumentos e equipamentos inoperantes, deve assegurar-se de que uma placa foi instalada como requerido pela seção 43.11 do RBAC n. 43.

4) Permitir a realização de manutenções clandestinas sem os registros obrigatórios.

NR-12

12.11.2 da NR-12

12.11.2 As manutenções devem ser registradas em livro próprio, ficha ou sistema informatizado interno da empresa, com os seguintes dados:

a) intervenções realizadas;

b) data da realização de cada intervenção;

c) serviço realizado;

d) peças reparadas ou substituídas;

e) condições de segurança do equipamento;

f) indicação conclusiva quanto às condições de segurança da máquina;

g) nome do responsável pela execução das intervenções.

RBAC 43

43.7 da RBAC 43

43.7 Pessoas autorizadas a aprovar o retorno ao serviço de um artigo após manutenção, manutenção preventiva, reconstrução e alteração

(a) Somente a ANAC ou uma pessoa em conformidade com o previsto nesta seção e na seção 43.17 podem aprovar o retorno ao serviço de um artigo que tenha sido submetido à manutenção, manutenção preventiva, reconstrução e alteração.

> (b)-I O detentor de uma licença de mecânico de manutenção aeronáutica habilitado pela ANAC em célula e grupo motopropulsor pode aprovar o retorno ao serviço de:
>
> (1) aeronaves submetidas a inspeções de até 100 horas previstas no plano de manutenção do fabricante ou em conformidade com o Apêndice D deste regulamento e ações corretivas com o mesmo nível de complexidade, desde que esteja devidamente cadastrado junto à ANAC. Este requisito é aplicável a: (...)
>
> **RBAC 91.405**
>
> 91.405 da RBAC 91.405 (já citado)

5) Permitir que mecânico inabilitado liberasse a aeronave ao retorno das atividades.

> 43.7 da RBAC 43 (citado)
>
> 91.405 da RBAC 91 (citado)

3.3. Responsabilidade objetiva das rés pelo acidente

A responsabilidade civil do empregador é estabelecida no art. 7º, XXVIII da Constituição como um piso de proteção, que pode ser ampliado pela legislação infraconstitucional. Assim, a norma não obsta a aplicação da teoria do risco inerente, risco-proveito, risco consentido ou risco presumido, nos moldes do art. 927, parágrafo único, do Código Civil.

O Supremo Tribunal Federal, no RE n. 828040, em 05/09/2019, chancelou a aplicabilidade de tal tese no tema 932 de repercussão geral:

> O art. 927, parágrafo único, do Código Civil é compatível com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal, sendo **constitucional a responsabilização objetiva do empregador por danos decorrentes de acidentes de trabalho, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida, por sua natureza, apresentar exposição habitual a risco especial, com potencialidade lesiva e implicar ao trabalhador ônus maior do que aos demais membros da coletividade**.

A atividade realizada pelas partes rés é de alto risco. A aviação, por si só, é atividade de risco por envolver maquinário de alto valor, que exige

manutenção cara e especializada, sob pena de acidentes como no caso. Ainda, a pilotagem exige alta qualificação e tomada de decisões rápidas, sob pena de danos catastróficos.

No caso, trata-se de aviação agrícola. O laudo pericial na reclamatória ATOrd 0010075-77.2022.5.03.0080 apresenta gráfico de que a aviação agrícola é a atividade com maior índice de acidentes dentro da aviação (fls. 6-7, DOC 15.1 – laudo pericial perito judicial):

2.3. Acidentes na Aviação Agrícola

Para a análise vamos tomar como base o RASO de 2020 (ANAC, 2020). O gráfico da figura 1 nos aponta que o índice de acidentes, por setor, dá claro destaque à aviação agrícola.

Guilherme F Sabino –Engenharia – Perícias

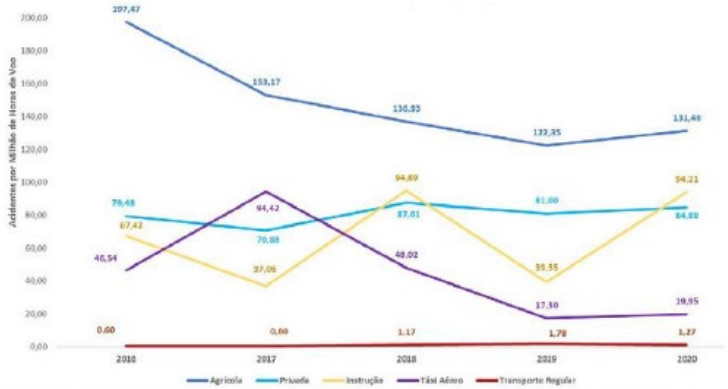


Figura 1 – Taxa de Acidentes, destaque para a aviação agrícola, em azul escuro.

Para entendermos a incidência do número de acidentes mais elevados no setor, é importante entender quão crítica é sua atividade.

No **Código Brasileiro de Aeronáutica**, inspirado no Decreto 20.704/31, que promulgou a Convenção de Varsóvia, **há regramento prevendo a responsabilidade objetiva para regimento das atividades inerentes à aviação (arts. 256 e 257, da Lei n. 7.565/86)**. O TST, em acórdão da lavra do Min. Maurício Godinho Delgado (proc. RR 0001532-10.2012.5.10.0802 – DEJT 09/11/2018; Pág. 2395), entendeu que **essa responsabilização afeta tanto as empresas que exploram os transportes**

aéreos como as demais, ainda que não sejam desse ramo específico, mas que se valem do transporte aéreo privado como atividade subsidiária ou de suporte à sua atividade principal:

> RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ANTERIOR ÀS LEIS NS. 13.015/2014 E 13.467/2017. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DE PILOTO EM ACIDENTE AÉREO. RESPONSABILIDADE OBJETIVA (CÓDIGO BRASILEIRO DE AERONÁUTICA, INSPIRADO NO DECRETO N. 20.704/1931, QUE PROMULGOU A CONVENÇÃO DE VARSÓVIA, DE 1929). REGRAMENTO ESPECÍFICO. **CULPA EXCLUSIVA DO EMPREGADO NÃO CONFIGURADA. NO DIREITO AERONÁUTICO, A CONVENÇÃO DE VARSÓVIA, FIRMADA EM 1929, PROMULGADA, NO BRASIL, PELO DECRETO N. 20.704/1931, ESTABELECEU O DENOMINADO SISTEMA VARSOVIANO, QUE, ENTRE OUTRAS DISPOSIÇÕES, PREVIU A RESPONSABILIDADE OBJETIVA NAS RELAÇÕES INERENTES À AVIAÇÃO**. O REFERIDO DECRETO N. 20.704/1931 INSPIROU O CÓDIGO BRASILEIRO DE AERONÁUTICA (LEI N. 7.565, DE 19/12/1986), EFETIVANDO, EM NOSSO ORDENAMENTO JURÍDICO, DE FORMA INOVADORA, A POSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO CIVIL OBJETIVA DO TRANSPORTADOR AÉREO, CONFORME O DISPOSTO NOS ARTS. 256 E 257 DO CBA/86. VÊ-SE QUE O CÓDIGO BRASILEIRO DE AERONÁUTICA, EM SEU ART. 257, PREVÊ A RESPONSABILIDADE OBJETIVA DO TRANSPORTADOR, INCLUSIVE EM RELAÇÃO AOS TRIPULANTES DA AERONAVE, LIMITADA, NO CASO DE MORTE OU LESÃO, AO VALOR CORRESPONDENTE A 3.500 (TRÊS MIL E QUINHENTAS) OBRIGAÇÕES DO TESOURO NACIONAL. OTN. A parte final do referido dispositivo de lei não foi recepcionada pela Constituição de 1988, que consagrou o princípio da proporcionalidade na aferição do que deve ser reparado, em seu art. 5º, V, ao dispor que é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem. Por outro lado, o Código Civil de 2002, em seu art. 944, fixou que a indenização mede-se pela extensão do dano. É possível inferir, em face de interpretação sistêmica entre os três últimos dispositivos citados, que a Carta Magna e o Código Civil de 2002 revogaram a limitação do valor da indenização, mas não a responsabilidade objetiva prevista no Código Brasileiro de Aeronáutica. Em verdade, reforçou-se a tese da responsabilidade objetiva disposta no CBA/86, sendo perfeitamente compatíveis as disciplinas neles contidas, retirando-se, contudo, a mencionada limitação do valor da indenização. O

caso dos autos trata de acidente de trabalho verificado após a vigência do Código Civil de 2002, marco geral em que foi inserida expressamente a hipótese de responsabilidade objetiva, conforme explicitado. O Tribunal Regional manteve a sentença, que julgou improcedentes os pedidos da parte Autora (filho menor e ex-companheira do trabalhador) por considerar ser inaplicável a responsabilidade objetiva, nos moldes do CBA, à Reclamada, por ela não explorar o transporte aéreo de pessoas e cargas, mas a responsabilidade subjetiva, que não restou configurada, segundo aquela Corte, ante a apuração do fato da vítima. No acórdão recorrido, o TRT registrou as seguintes premissas: a) o obreiro laborava como piloto comercial de avião de propriedade da Reclamada, que atua o ramo de construção civil; b) o obreiro foi vítima de acidente aéreo fatal a serviço da Reclamada. Diante desses dados fáticos incontroversos, não há dúvida sobre a presença dos elementos dano (acidente de trabalho com morte) e nexo causal. **Saliente-se que aos trabalhadores que laboram na atividade de transporte aéreo, a bordo de aeronaves, são aplicáveis os arts. 256, § 2º, *"a"*, e 257 do CBA/86, sem restrição, sob pena inclusive de afronta à dignidade da pessoa humana e à valorização mínima deferível ao trabalho (art. 1º, III e 170, caput, da CF/88)**. **Quanto à alegação da Reclamada de ter o obreiro sido o responsável único pela ocorrência do acidente, esclareça-se que a caracterização da culpa exclusiva da vítima é fator de eliminação do elemento do nexo causal para efeito de reparação civil no âmbito laboral. Ou seja, quando o infortúnio ocorre por causa singular decorrente da conduta do trabalhador, sem qualquer ligação com o descumprimento das normas legais, contratuais, convencionais, regulamentares, técnicas ou do dever geral de cautela por parte do empregador, ou também sem qualquer ligação com os fatores objetivos inerentes à atividade. No caso concreto, apesar de a Corte de origem ter consignado que o piloto não seguiu as instruções da carta de voo, trafegando em altitude bem abaixo daquela indicada, e vindo a colidir com um morro, não há evidências fáticas suficientes para corroborar a conclusão de que a vítima tenha atuado de forma exclusiva para provocar o acidente, sem influência do risco intrínseco à navegação aérea**. Aliás, a prova transcrita no acórdão regional não é indicativa de um comportamento transgressor das regras da empresa e do tráfego aéreo por parte do empregado.

> O único dado explicado pela testemunha se refere à circunstância de a aeronave, no momento do acidente, estar numa altitude abaixo do nível mínimo previsto pela carta de voo, assertiva que, no entanto, não parece conclusiva quanto à adoção, pelo piloto, de uma conduta deliberada de inobservância das normas procedimentais obrigatórias durante a operação de aeronaves. Observe-se que não foi trazido aos autos o laudo oficial sobre o acidente, ônus que competia à Reclamada. Portanto, embora a Reclamada possa não ter contribuído diretamente para o infortúnio, não há, por outro lado, elementos que permitam inferir pela responsabilidade exclusiva do trabalhador na ocorrência do acidente. Naturalmente que a eventual concorrência do obreiro no advento do infortúnio. afinal, consideram-se insuficientes os dados narrados pela única testemunha trazida pela empresa no que se refere à causa do acidente. pode conduzir à atenuação do valor indenizatório, mas não à sua eliminação. Isso porque, no caso concreto, entende-se que incide a responsabilidade objetiva. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 0001532-10.2012.5.10.0802; Terceira Turma; rel. Min. Mauricio Godinho Delgado; *DEJT* 09.11.2018; Pág. 2.395)

Há julgado do TRT3 de acidente de trabalho em aviação civil no qual foi considerada objetiva a responsabilidade dos empregadores. Nesse sentido:

> RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR POR ACIDENTE DO TRABALHO. RISCO DA ATIVIDADE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. FATO DE TERCEIRO. **Tem lugar a responsabilização objetiva do empregador (art. 927, parágrafo único, do Código Civil), conforme a consagrada teoria do risco profissional, em se constatando que a atividade desenvolvida pelo reclamante o colocava em uma situação de maior probabilidade de sofrer acidentes**. Cabe, portanto, a reparação dos danos causados quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem. Neste sentido a pacificação da tese pelo julgamento do Tema 932 de repercussão geral pelo Excelso STF. **Não há que se cogitar na hipótese dos autos em culpa exclusiva da vítima, tendo em vista que não há provas de que o *de cujus* estava pilotando a aeronave no momento do acidente** 0010434-51.2019.5.03.0106 (ROT) (PJe – assinado em 16.08.2021), Disponibilização: 16.08.2021. *DEJT*/TRT3/Cad. Jud. Página 627. Boletim: Não, Órgão Julgador: Segunda Turma, relator(a)/redator(a): Sebastiao Geraldo de Oliveira.

Trecho do julgado destaca a previsão legal da responsabilidade objetiva na aviação:

> No caso em tela, a atividade do Reclamante era de co-piloto de aeronave. **A jurisprudência vem considerando que as atividades de tripulantes de aeronaves são enquadradas como de risco acentuado atraindo a aplicação do art. 927, parágrafo único do Código Civil**. Aliás, ainda que assim não fosse, o Código Brasileiro de Aeronáutica (Lei n. 7.565/86) possui dispositivo próprio e específico disciplinando a responsabilidade objetiva por danos causados durante o transporte, qual seja, o art. 256, que assim dispõe:
>
> Art. 256. O transportador responde pelo dano decorrente:
>
> I – de morte ou lesão de passageiro, causada por acidente ocorrido durante a execução do contrato de transporte aéreo, a bordo de aeronave ou no curso das operações de embarque e desembarque; (...)

Mesmo que não houvesse culpa no caso, haveria responsabilidade objetiva pelo acidente. Existindo o dano (queda da aeronave) e o nexo causal (pane na aeronave), os réus deveriam responder pelos fatos (art. 932 do CC e tema 932 de repercussão geral do STF). Como a pane foi causada por culpa, não há dúvidas de que a responsabilidade está presente, não importa a modalidade que se adote, subjetiva ou objetiva.

3.4. TUTELA INIBITÓRIA

As tutelas específicas são tutelas de direito material que visam o cumprimento da obrigação de dar, fazer ou não fazer por meio de decisão mandamental que impõe meios de coerção indireta. Subdividem-se em tutela inibitória, que busca impedir a prática, repetição ou continuação do ilícito, e de remoção de ilícito, que mira a interrupção dos efeitos continuados do ilícito já praticado (art. 5º, XXXV, art. 84 do CDC, art. 11 da Lei n. 7.347/85, arts. 139, IV, 497, parágrafo único e 536 do CPC).

A **tutela inibitória** é uma modalidade de tutela popularizada por Luiz Guilherme Marinoni com as seguintes características: 1) é espécie das tutelas específicas; 2) busca prevenir, cessar ou impedir um ilícito; 3) manifesta-se de forma sincrética com o direito material por meio da imposição de uma obrigação de fazer ou não fazer; 4) pode coincidir com o bem da vida ou ser uma medida assecutarória do resultado prático; 5) é cominada uma sanção pela inobservância.

Desse modo, **ainda que os réus venham a regularizar a conduta após o ajuizamento da ação**, a prática do ilícito passado, com regulação apenas ajuizamento de ação judicial, demonstra que o ilícito será reiterado no futuro, após o trânsito em julgado da demanda. A tutela inibitória atua, assim, como um reforço de legalidade para prevenir nova ocorrência do dano. Logo, evita, com efeitos prospectivos, nova violação dos interesses individuais e sociais indisponíveis e ajuizamento de outra ACP com, consequentemente, congestionamento do Poder Judiciário.

Esse é o pacífico entendimento da Justiça Trabalhista, como se percebe neste didático precedente da SBDI-I do TST:

> 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. Trata-se de ação civil pública com pedido de tutela inibitória e de indenização por danos morais coletivos decorrentes de descumprimento das normas relativas à jornada de trabalho**. A Turma assentou que todas as tentativas do Ministério Público do Trabalho junto à empresa, no âmbito administrativo, para que regularizasse mencionadas práticas, após a instauração do inquérito civil público, não surtiram nenhum resultado e que, somente quando acionado o Poder Judiciário, a empresa tomou as providências para regularizá-las, já no curso, portanto, da ação civil pública em exame. A tutela jurisdicional preventiva de natureza inibitória ou tutela 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. Ao contrário da tutela ressarcitória que objetiva reparar, de forma pecuniária, o dano já causado a um bem juridicamente protegido, a tutela inibitória possui fim preventivo e projeta-se para o futuro, já que objetiva inibir a prática do ato contrário ao direito, a sua reiteração ou o seu prosseguimento, independentemente do dano, ainda que a violação seja apenas temida ou represente uma ameaça.** Dessa maneira, **a utilização da tutela inibitória viabiliza-se pela simples probabilidade da prática de um ilícito (aquele que não ocorreu, mas provavelmente ocorrerá), a repetição dessa prática**

(aquele que, tendo ocorrido, provavelmente se repetirá) ou sua continuação (aquele cuja prática se protrai no tempo). 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 oloca-lo não teriam nenhuma significação prática, pois poderiam ser violadas de qualquer momento, restando somente o ressarcimento do dano. Embargos conhecidos e desprovidos.** DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. DESCUMPRIMENTO DE NORMAS RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO. ARESTOS INESPECÍFICOS. SÚMULA N. 296, ITEM I, DESTA CORTE. A Turma assentou que as normas que estabelecem limitação à jornada de trabalho e o caráter nocivo

> à infração a essas regras para a saúde e segurança do trabalhador têm natureza transindividual, razão pela qual manteve a condenação da reclamada ao pagamento de indenização por danos morais coletivos. Verifica-se que o aresto colacionado desserve ao cotejo de teses, porquanto carece da devida especificidade, exigida nos termos do item I da Súmula n. 296 desta Corte, já que não revela teses diversas acerca da interpretação do mesmo dispositivo legal diante do mesmo quadro fático retratado nos autos. Com efeito, o julgado paradigma não trata da mesma premissa fática dos autos, qual seja o descumprimento de normas relativas à jornada de trabalho, mas apenas a inobservância pelo empregador da concessão do feriado do dia 12/10/2008. Assim, ausente a necessária identidade fática entre o caso dos autos e o julgado paradigma, nos termos em que exige o item I da Súmula n. 296 desta Corte, não há falar em divergência jurisprudencial. Embargos não conhecidos. (...) (E-ED-RR-43300-54.2002.5.03.0027, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, *DEJT* 13.04.2018)

Desse modo, o *Parquet* requer o prequestionamento do art. 497 do CPC:

> 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**.

Além dos arts. 5º, XXXV da CF, art. 84 do CDC, art. 11 da Lei n. 7.347/85, arts. 139, IV e 536 do CPC, todos referentes à concessão da tutela inibitória independentemente de prova do dano ou de culpa ou dolo.

3.5. TUTELA DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

O descumprimento de normas relativas à Saúde e Segurança do Trabalho atenta contra a proteção de direitos sociais dos trabalhadores previstos na Constituição, conforme art. 6º, segundo o qual: "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".

A ordem econômica positivada na Constituição de 1988 se funda na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, assegurando 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 no art. 170 da Constituição Federal. Além disso, o art. 196 de nossa Lei Maior estabelece que a saúde é um direito de todos e o art. 200 do mesmo diploma legal, em seu inciso VIII, atribui ao Sistema Único de Saúde o dever de colaborar na proteção do meio ambiente, "nele compreendido o do trabalho".

Ainda, nos termos do art. 225 da Constituição, todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, essencial à sadia qualidade de vida, o que está indissociavelmente relacionado à saúde do trabalhador. No mesmo sentido, o art. 7º, inciso XXII, da Constituição, 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".

No plano internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) aprovou **a Convenção n. 155/1981**, ratificada pelo Brasil, que determina 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)**.

Trata-se, em verdade, da **aplicação do princípio da prevenção**, haja vista que os danos, quando efetivamente causados, são irreversíveis, mormente em casos de acidente de trabalho.

No mesmo sentido, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966, ratificado pelo Brasil, prevê em seu art. 7º ser direito de toda pessoa gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem, entre outras, a segurança e a saúde no trabalho. Em complementação, o seu art. 12 preleciona ser direito da toda pessoa desfrutar do mais elevado nível possível de saúde física e mental, devendo haver, para tanto, "A melhoria de todos os aspectos de higiene do trabalho e do meio ambiente".

Já o Protocolo de San Salvador de 1988 (Protocolo adicional à Convenção Americana sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais) prevê como direito humano do trabalhador, a segurança e higiene no trabalho (art. 7º, alínea *"e"*).

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho, em capítulo dedicado à Segurança e Medicina do Trabalho, estabelece, dentre outras obrigações, que cabe às empresas: "cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho", assim como "instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais" (art. 157).

Da mesma forma o art. 19, § 1º, da Lei n. 8.213/91 estabelece que: "a empresa é responsável pela adoção e uso das medidas coletivas e individuais de proteção e segurança da saúde do trabalhador".

Por fim, em cumprimento às disposições legais supramencionadas, o Ministério do Trabalho, com fulcro no art. 200 da CLT, editou a Portaria n. 3.214/78, aprovando as **Normas Regulamentadoras relativas à Saúde e Segurança do Trabalho**.

Evidente, portanto, a garantia ao trabalhador de que suas atividades devem ser exercidas em meio ambiente saudável e seguro, o que autoriza a imposição aos réus de obrigações que visem o cumprimento de seu papel social, com vistas a assegurar o direito fundamental à Saúde e Segurança para todos os seus trabalhadores. Tais obrigações se manifestam no respeito a normas básicas aqui relacionadas, desrespeitadas pela empresa.

3.6. Dano moral coletivo

Conforme ensinamentos de Xisto Medeiros, **dano moral coletivo** é aquele que ocorre em razão de ofensa a valores jurídicos fundamentais da coletividade, considerada a natureza transindividual destes. Gera presunção de dano *in re ipsa*, ou seja, dispensa a comprovação de dor, sofrimento ou abalo psicológico (art. 5º, V, X, XXXV, art. 1º, caput, e IV da Lei n. 7.347/85, art. 2º, parágrafo único, 6º, VI e VII e 81 do CDC, art. 36, I e 47 da Lei n. 12.529/11 (lei do CADE).

A configuração daquele, para Xisto Medeiros:

> Em suma, constituem pressupostos necessários à configuração do dano moral coletivo, de maneira a ensejar a sua respectiva reparação, (a) a conduta antijurídica ativa ou omissiva do agente, pessoa física ou jurídica; (b) a ofensa

> a interesses jurídicos fundamentais, de natureza extrapatrimonial, titularizados por uma determinada coletividade (grupo, categoria, classe de pessoas ou toda a comunidade); (c) a intolerabilidade da ilicitude, diante da realidade apreendida e da sua repercussão social; (d) o nexo causal observado entre a conduta e o dano correspondente à violação do interesse coletivo ou difuso.

As finalidades reparatória, pedagógica e punitiva do dano devem ser monetarizadas por meio dos critérios: 1) a natureza, gravidade e repercussão da lesão; 2) a capacidade financeira do ofensor; 3) o proveito obtido com a conduta ilícita; 4) o grau de culpa ou dolo e a existência de reincidência; 5) o grau de reprovabilidade social da conduta.

Examina-se cada um dos requisitos.

1) a natureza, gravidade e repercussão da lesão

A lesão causada pelos réus foi a morte do piloto Rodrigo Carlos Pereira acidentado no dia 07.02.2020. Ainda que o Juízo entenda que não houve responsabilidade subjetiva ou objetiva pelo fato, deve haver responsabilização pela irregularidade das manutenções na aeronave e *dumping social*.

A lesão é a mais grave possível: morte do trabalhador. Esse deixou esposa e dois filhos com menos de 5 anos sem condições de subsistência. Os réus, apesar de todo seu poder econômico, recusaram-se a compor com a família ou o MPT e teimosamente insistem que não possuem qualquer responsabilidade pelos fatos com base em **relatório simplificado** do CENIPA que querem atribuir valor de **prova pericial**. Não quiseram compor com o MPT de nenhuma forma e sequer se obrigar a seguir as normas de segurança previstas para a aviação em TAC (DOC 8 – ata de audiência). Por fim, quiseram cobrar da família do falecido os danos pelo acidente, o que coloca a gravidade do dano em outro patamar.

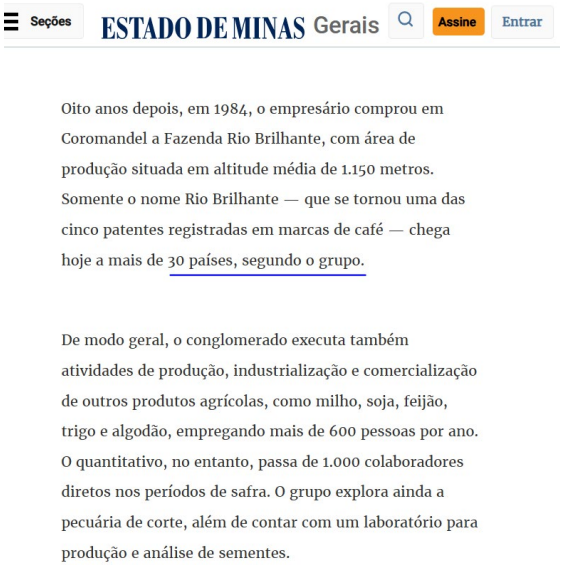
Desse modo, a condenação deve avaliar todos os pontos propostos e ser em valor substancial.

2) a capacidade financeira do ofensor;

O jornal *Estado de Minas*, maior jornal de MG, fez reportagem sobre o dono do grupo-réu, sr. Inácio Carlos Urban[(2)]. O texto demonstra que a capacidade financeira dos ofensores é manifesta. Apenas o café (um dos produtos do grupo) é exportado para mais de 30 países e eles chegam a

(2) **Quem é o megaempresário do agro indiciado por morte de piloto em Minas?** Disponível em: https://www.em.com.br/gerais/2024/06/6875892-quem-e-o-megaempresario-do-agro-indiciado-por-morte-de-piloto-em-minas.html. Acesso em: 11 nov. 2024.

ter mil empregados diretos em períodos de safra, segundo informações do próprio grupo (DOC 29 – Entrevista diretora executiva grupo réu):

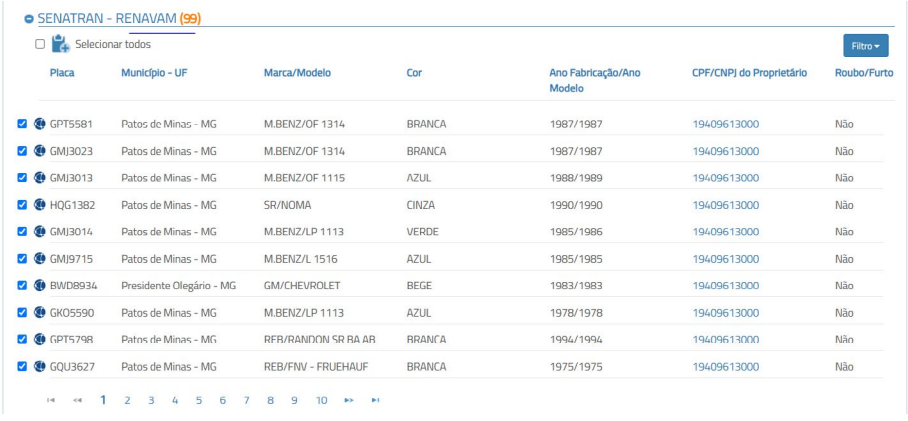


Seções ESTADO DE MINAS Gerais Assine Entrar

Oito anos depois, em 1984, o empresário comprou em Coromandel a Fazenda Rio Brilhante, com área de produção situada em altitude média de 1.150 metros. Somente o nome Rio Brilhante — que se tornou uma das cinco patentes registradas em marcas de café — chega hoje a mais de 30 países, segundo o grupo.

De modo geral, o conglomerado executa também atividades de produção, industrialização e comercialização de outros produtos agrícolas, como milho, soja, feijão, trigo e algodão, empregando mais de 600 pessoas por ano. O quantitativo, no entanto, passa de 1.000 colaboradores diretos nos períodos de safra. O grupo explora ainda a pecuária de corte, além de contar com um laboratório para produção e análise de sementes.

O INFOSEG do réu INACIO CARLOS URBAN mostra que ele possui ao menos 99 (noventa e nove) veículos terrestres registrados apenas no nome de sua pessoa física (DOC 1.1 – infoseg Urban). Provavelmente ele possui ainda mais do que 99, mas a importação do sistema Infoseg não permitiu o acesso aos que extrapolaram esse número (houve falha no sistema). Isso sem contar o patrimônio em imóveis, ativos financeiros, empresas e outros. Isso apenas na **pessoa física**:



SENATRAN - RENAVAM (99)

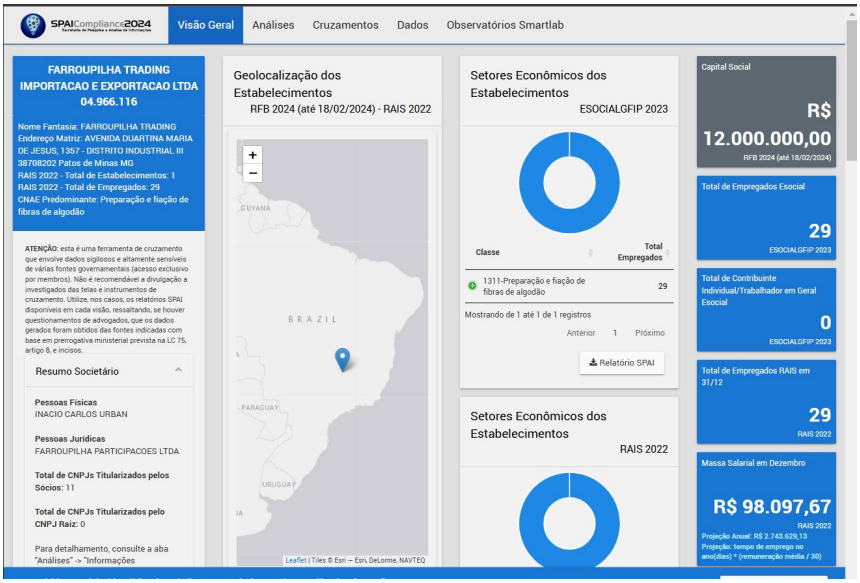
Selecionar todos — Filtro

Placa	Município - UF	Marca/Modelo	Cor	Ano Fabricação/Ano Modelo	CPF/CNPJ do Proprietário	Roubo/Furto
GPT5581	Patos de Minas - MG	M.BENZ/OF 1314	BRANCA	1987/1987	19409613000	Não
GMJ3023	Patos de Minas - MG	M.BENZ/OF 1314	BRANCA	1987/1987	19409613000	Não
GMJ3013	Patos de Minas - MG	M.BENZ/OF 1115	AZUL	1988/1989	19409613000	Não
HQG1382	Patos de Minas - MG	SR/NOMA	CINZA	1990/1990	19409613000	Não
GMJ3014	Patos de Minas - MG	M.BENZ/LP 1113	VERDE	1985/1986	19409613000	Não
GMJ9715	Patos de Minas - MG	M.BENZ/L 1516	AZUL	1985/1985	19409613000	Não
BWD8934	Presidente Olegário - MG	GM/CHEVROLET	BEGE	1983/1983	19409613000	Não
GKO5590	Patos de Minas - MG	M.BENZ/LP 1113	AZUL	1978/1978	19409613000	Não
GPT5798	Patos de Minas - MG	RFR/RANDON SR BA AR	BRANCA	1994/1994	19409613000	Não
GQU3627	Patos de Minas - MG	REB/FNV - FRUEHAUF	BRANCA	1975/1975	19409613000	Não

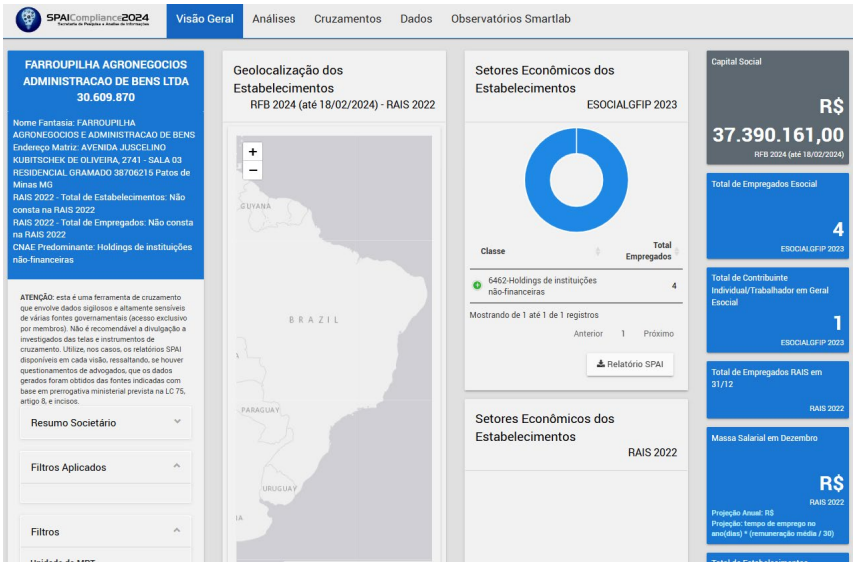
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

A ré FARROUPILHA TRADING IMPORTACAO E EXPORTAÇÃO EIRELI é empresa individual de propriedade apenas do réu Urban.

Ela possui capital social de R$ 12.000.000,00 registrado na Receita Federal do país, 29 empregados e massa salarial de R$ 98.000,00:



A ré FARROUPILHA AGRONEGÓCIOS ADMINISTRAÇÃO DE BENS LTDA. também é administrada pelo réu Urban (DOC 1.2 – infoseg FARROUPILHA AGRONEGÓCIOS ADMINISTRAÇÃO DE BENS LTDA.). O capital social da empresa registrado na Receita Federal é de R$ 37.390.161,00:



A ré Transporte e Locações Farroupilha possui R$ (...) só de capital social (DOC 1.6 – ficha cadastral Transporte e Locações Farroupilha):

NIRE:	3121352447-9
Nome da Empresa:	TRANSPORTES E LOCACOES FARROUPILHA LTDA
Nome Fantasia:	URBAN COFFEE
Natureza Jurídica:	2062 - SOCIEDADE EMPRESARIA LIMITADA

Dados da Empres

Endereço:	AVENIDA JUSCELINO KUBITSCHEK DE OLIVEIRA 2900 BAIRRO PLA
Telefone:	(34)3822-9900
Home Page:	
Capital:	
Capital Integralizado:	
Valor da Cota:	R$ 1,00
Porte:	NORMAL

A ré FARROUPILHA *TRADING* IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA. possui capital social declarado de R$ (...).

Desse modo, apenas o exame superficial do patrimônio de quatro réus já aponta que esse supera as centenas de milhões de reais. Destaca-se que nenhuma das empresas-rés é sociedade anônima, apenas sociedades de capital fechado (LTDA e EIRELLI). Assim, o capital real pode superar muitas vezes o capital social utilizado na integralização da sociedade. O patrimônio somado do grupo pode facilmente se aproximar a valores bilionários. Assim, a condenação em dano moral coletivo deve ser em valor suficiente para impor prejuízo financeiro ao grupo réu compatível com seu patrimônio.

3) o proveito obtido com a conduta ilícita

O ***Dumping* social**, na área trabalhista, ocorre quando é obtida vantagem competitiva ilícita em razão da violação reiterada da legislação do trabalho (art. 1º, IV, art. 5º, XXIII, 170, III, 173, §§ 4º e 5º, 186, IV da CF, art. 36, I e 47 da Lei n. 12.529/2011).

Os réus são donos de um dos maiores grupos agro do Estado de Minas Gerais e do país, como exposto no item anterior. Assim, exercem sua atividade

econômica em regime de concorrência com produtores rurais pequenos, médios e grandes.

O trabalhador falecido atuava diretamente na atividade-fim do grupo, ao pulverizar áreas agrícolas. Ao não fornecer aeronave com condições mínimas de segurança, realizarem manutenções clandestinas e por pessoa sem qualificação e colocar a vida do piloto em risco por proveito econômico eles incorreram em *dumping social*.

Desse modo, o valor a ser arbitrado em dano moral coletivo deve ser tamanho que retire o proveito econômico obtido com a conduta e ainda seja suficiente para punir os réus. Só assim haverá a finalidade pedagógica de prevenção de novas irregularidades.

4) o grau de culpa ou dolo e a existência de reincidência;

O grau de culpa dos réus foi explicado nos tópicos anteriores. Este gerou, inclusive, denúncia por homicídio culposo, possuindo repercussões criminais (DOC 32 – denúncia por homicídio culposo).

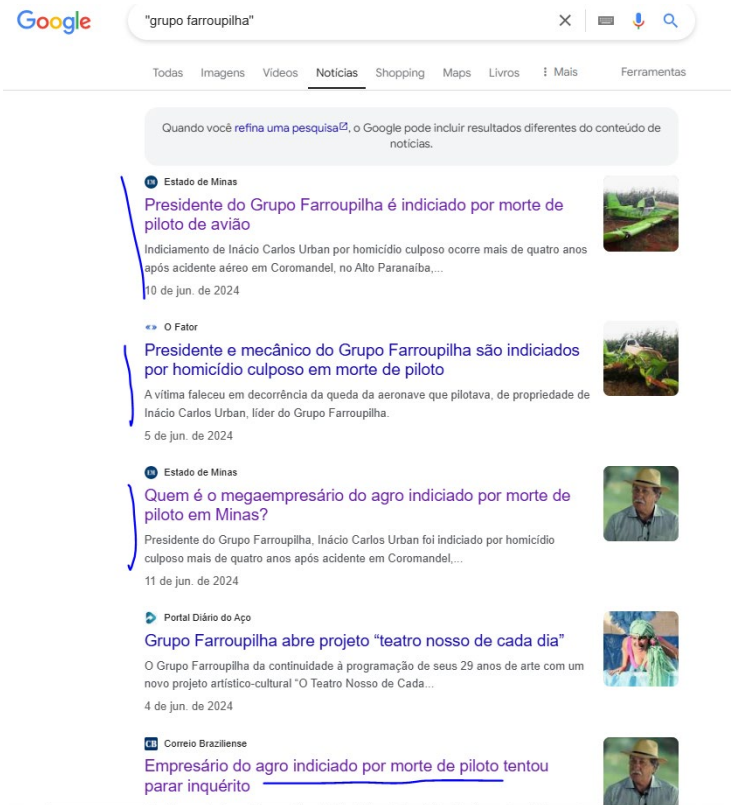
5) o grau de reprovabilidade social da conduta

A reprovabilidade social da conduta dos réus é máxima tanto pela gravidade do fato, quanto pelo abuso do poder econômico para constranger a família da vítima. Causaram a morte do pai de família ao não lhe fornecer aeronave em condições adequadas de operação e, mesmo após sucessivas panes, insistiram em realizar manutenções clandestinas ao invés de solucionar o problema. Após, não compuseram com a família da vítima e a deixaram em total desamparo. Os familiares ajuizaram a reclamatória trabalhista e a reação dos réus foi **cobrar da família do falecido a aeronave acidentada!**

A sequência de ações é tão desumana e inusitada que mereceu atenção dos principais jornais do país, tendo alta reprovabilidade social. Foi feita reportagem sobre a audácia dos réus pela Folha de São Paulo, maior jornal do país: **Empresário denunciado por homicídio culposo de piloto de avião pede R$ 1,2 mi à família da vítima**. Rodrigo Carlos Pereira morreu em 2020 após queda de aeronave; OUTRO LADO: defesa de Inácio Urban

afirma que acidente ocorreu por culpa exclusiva do piloto(3). O jornal *Estado de Minas*, maior jornal do Estado de Minas Gerais, também noticiou o triste fato: **Empresário do agro indiciado por morte de piloto pede R$ 932 mil à viúva**. Inácio Carlos Urban foi indiciado por homicídio culposo após a morte do piloto Rodrigo Carlos Pereira, em Coromandel, no Alto Paranaíba, em Minas Gerais(4).

Todos os fatos relativos ao acidente possuíram grande repercussão social e foram noticiados nos principais jornais do país. A mera pesquisa da expressão "grupo farroupilha" no google gera diversas notícias relacionadas ao acidente:



(3) **Empresário denunciado por homicídio culposo de piloto de avião pede R$ 1,2 mi à família da vítima**. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2024/08/empresario-denunciado-por-homicidio-culposo-de-piloto-de-aviao-pede-r-12-mi-a-familia-da-vitima.shtml. Acesso em: 11 nov. 2024.

(4) **Empresário do agro indiciado por morte de piloto pede R$ 932 mil à viúva**. Disponível em: https://www.em.com.br/gerais/2024/08/6912482-empresario-do-agro-indiciado-por-morte-de-piloto-pede-rs-932-mil-a-viuva.html. Acesso em: 11 nov. 2024.

Dada a grande repercussão social do caso, a resposta do MPT e do Judiciário Trabalhista devem ser duras. É preciso que dano dessa monta não passe impune para que a sociedade não perca a confiança nas instituições, razão pela qual a condenação deve ser em valor compatível com o poder econômico dos réus, o dano, a repercussão social e o dano.

Nesse sentido, deve haver condenação em dano moral coletivo por: 1) responsabilidade (objetiva ou subjetiva) pela morte do piloto Rodrigo Carlos Pereira acidentado no dia 07/02/2020; 2) Pela irregularidade das manutenções na aeronave e *dumping social*.

Por todo o exposto, postula-se a condenação dos réus, de **forma solidária**, ao pagamento de indenização no valor de **R$ 25.000.000,00 pelo dano moral coletivo** causado.

Subsidiariamente, caso o Juízo não entenda pela responsabilidade dos réus em relação ao acidente aéreo, pede a condenação em dano moral coletivo no montante de **R$ 10.000.000,00** pela realização das manutenções irregulares e operação de aeronave em descumprimento às normas da ANAC.

O valor do dano moral coletivo deverá ser revertido ao FUNEMP (Fundo Especial do Ministério Público do Estado de Minas Gerais), a outro fundo que tenha por objeto a recomposição dos bens lesados (art. 13 da Lei n. 7.347/85) ou a bens e/ou serviços em benefício de órgãos públicos ou instituições privadas sem fins lucrativos, que desenvolvam, neste último caso, atividades de interesse público indicadas pelo MPT diante da apresentação de projetos, destinatários, obras ou programas.

4. Propaganda enganosa — Divulgação de selos sociais incompatíveis com o processo produtivo das rés

A página do grupo Farroupilha(5) aponta que eles possuem diversas certificações de práticas sustentáveis e respeito aos Direitos Humanos (DOC 2 – página grupo farroupilha):

(5) **Grupo Farroupilha**. Disponível em: https://grupofarroupilha.com/. Acesso em: 10 nov. 2024.


GRUPO FARROUPILHA
ABR
ABR
Programa de melhoria contínua e produção responsável para produtores de algodão.
BCI
BCI
Certificado e licenciamento para produtores de algodão com foco em melhoria de resultados.
regenagri
REGENAGRI
Certificação com foco em práticas limpas e redução de emissão de gases. Nossas práticas regenerativas de café e soja garantiram esta certificação em 3 de nossas unidades em 2023 e renovadas em 2024.
RAINFOREST
Mais conhecida certificação global para produção limpa, regenerativa e responsável. Nos últimos 5 anos, garantimos 100% de conformidade na renovação do selo RAS fortalecendo nossa produção responsável e com foco sócio ambiental.
4C
4C
Foco na produção de cafés sustentáveis e responsáveis, considerando todas as etapas produtivas. Nossa certificação 4C se aplica em nossas duas unidades de café e Grano Trading desde 2016, ampliando nosso mercado de atuação.
BSCA
BSCA
Voltada para a cadeia do café, apoia e certifica produtores por boas práticas e outros 3 critérios de produção responsável. Membros desde 2018, abriu mercados importantes para nossos cafés produzidos no Cerrado.
D.O,
Denominação de Origem que garante procedência e rastreabilidade para o café.
CAFÉS DO BRASIL
Promove a produção e exportação de cafés especiais do Brasil no mercado externo.
ORGÂNICO BRASIL
Certifica e chancela a comercialização de cafés orgânicos no mercado brasileiro. Em 2021 até o presente momento, nossa unidade Rio Brilhante Café atende aos critérios da produção orgânica para atender as demandas do mercado.
ORGÂNICO EUROPA
Seguindo protocolos parecidos com a produção e comercialização de orgânicos no Brasil, o mercado europeu exige uma produção certificado. Nossa unidade Rio Brilhante Café possui esta certificação desde 2021 assim como a Grano Trading.
PMGZ
ABCZ / PMGZ
O sistema de gestão da ABCZ é reconhecido com duas certificações internacionais de qualidade: ISO 9001e ISO 14001. Membros desde 2013, nosso plantel é certificado anualmente seguindo os padrões e exigência da associação.
ANCP
ANCP
Para obter alta produtividade é preciso ter animais sustentados em programas de melhoramento genético. A ANCP) oferece, em todo Brasil e América Latina as melhores soluções. A avaliação de nossos animais foi iniciada em 2020 e se mantém.
ISO
ISO 17025
A ISO 17025 é uma norma internacional que estabelece os requisitos de competência técnica, imparcialidade e operação consistente para laboratórios de ensaios e calibração. Nossa primeira certificação foi em 2004 e se mantém atualizada.
MAPA
O Ministério da Agricultura e Pecuária é responsável pela gestão das políticas públicas de estímulo à agropecuária, pelo fomento do agronegócio e pela regulação e normatização do setor. Nosso laboratório possui a certificação desde 2004.

A maior parte das certificações divulgadas indica que a empresa respeita os direitos humanos e as normas de saúde e segurança do trabalho. Por exemplo, temos a certificação 4C:

> **O que é avaliado durante a certificação 4C?**
>
> O Código de Conduta 4C é um conjunto de princípios e critérios de sustentabilidade para a produção de grãos de café verde. Seu caráter inclusivo visa atingir produtores que atualmente não participam do mercado de café sustentável e colocá-los em conformidade com critérios de sustentabilidade econômica, social e ambiental.
>
> Os principais princípios e critérios 4c são:
>
> Dimensão Econômica:
>
> Gestão de Negócios
>
> Desenvolvimento de Habilidades e Competências
>
> Acesso a Serviços e Informações de Mercado
>
> Rastreabilidade
>
> Dimensão Social:
>
> **Direitos Humanos e Trabalhistas**
>
> **Condições de Trabalho**
>
> Dimensão Ambiental:
>
> Proteção da Biodiversidade e Áreas com Alto Estoque de Carbono
>
> Uso de Pesticidas e Outros Produtos Químicos Perigosos
>
> Conservação e Fertilidade do Solo
>
> Conservação da Água
>
> Gestão de Resíduos
>
> Gestão de Resíduos

Do mesmo modo, a certificação da ABRAPA exige o respeito prioritário a normas trabalhistas e de proteção social:



A certificação BCI (*better cotton initiative)* também exige que os produtores certificados produzem relações justas de trabalho:



Entretanto, as partes rés **não respeitam os direitos humanos e muito menos promovem relações justas de trabalho**. Conforme exposto, as partes rés foram responsáveis pela morte de piloto pela deficiência na manutenção de aeronaves. Após os fatos, não prestaram qualquer apoio à família do falecido e, judicialmente, buscaram cobrar o valor do avião da ex-esposa, dona de casa, e dos filhos menores de idade (...). O réu Sr. Inácio Urban foi denunciado por homicídio culposo juntamente com o mecânico prático Rogério "Titanic" por terem causado a morte do trabalhador e o luto da família (DOC 32 – denúncia criminal por homicídio culposo). Não satisfeitos, recusaram-se a negociar com o MPT ou, espontaneamente, assinar termo de ajuste de conduta para correção das manutenções de máquinas e equipamentos que causaram o acidente (DOC 8 – ata de audiência). A denúncia foi aceita pela existência de provas suficientes (DOC 33 – Decisão judicial recebendo denúncia por homicídio culposo).

Os fatos são da maior gravidade tanto moral, como jurídica. Assim, violam as disposições mais básicas de proteção ao meio ambiente de trabalho, previstas no art. 7º, XXII, 200, VIII, 225 da CF; Convenções ns. 155 e 161 da OIT; Declaração de Estocolmo, ECO 92, art. 3º da Lei n. 6.938/81.

As partes rés violam as normas de proteção do consumidor ao se promoverem como respeitadoras dos direitos humanos e trabalhistas, mas não o serem. Há violação ao art. 6º, IV do CDC c/c art. 37 do CDC:

> Art. 6º São direitos básicos do consumidor:
>
> IV – a proteção contra a **publicidade enganosa e abusiva**, métodos comerciais coercitivos ou desleais, bem como contra práticas e cláusulas abusivas ou impostas no fornecimento de produtos e serviços;
>
> Art. 37. É proibida toda **publicidade enganosa ou abusiva**.
>
> § 1º É enganosa qualquer modalidade de informação ou comunicação de caráter publicitário, **inteira ou parcialmente falsa**, ou, por qualquer outro modo, mesmo por omissão, **capaz de induzir em erro o consumidor a respeito da natureza, características, qualidade, quantidade, propriedades, origem, preço e quaisquer outros dados sobre produtos e serviços.**

> § 2º É abusiva, dentre outras a publicidade discriminatória de qualquer natureza, a que incite à violência, explore o medo ou a superstição, se aproveite da deficiência de julgamento e experiência da criança, desrespeita valores ambientais, ou que seja capaz de induzir o consumidor a se comportar de forma prejudicial ou perigosa à sua saúde ou segurança.
>
> § 3º Para os efeitos deste código, **a publicidade é enganosa por omissão quando deixar de informar sobre dado essencial do produto ou serviço**.

Desse modo, será pedido que os réus apresentem todas as certificações sociais que possuem em fase de liquidação, sob pena de multa. Nesse caso, certificações que atestem que eles respeitam os direitos humanos ou direitos trabalhistas. Após, será requerida a expedição de ofício às certificações do grupo réu, com cópia integral dos autos, para que as entidades certificadoras tenham ciência dos fatos e tomem as providências que entendam cabíveis.

5. Ofício ao BNDES — Possível violação de cláusula social

Os contratos de financiamento do BNDES possuem cláusula social, desde 2008. O art. 4º da Lei n. 11.948/2009 vedou a concessão ou renovação de empréstimos a empresas condenadas por "assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente".

No entanto, as obrigações foram ampliadas pela cláusula social, que exige a observância de obrigações trabalhistas e respeito a normas de proteção social ao trabalho, de forma mais ampla(6). A especificação das cláusulas sociais se dá em cada contrato, estando coberta por sigilo fiscal.

Desse modo, é preciso oficiar o BNDES após a condenação dos réus na presente ação. Embora os fatos narrados não tratem especificamente das condutas vedadas pelo art. 4º da Lei n. 11.948/2009, as partes rés foram responsáveis pela morte de piloto pela deficiência na manutenção de aeronaves e demais condutas ilícitas apontadas nessa ação. Assim, é preciso que

(6) **Cláusula social BNDES**. Disponível em: https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/desenvolvimento-sustentavel/pratica/clientes/financiamentos-direta-indireta-nao-automatica/contratacao-acompanhamento-socioambiental/clausula-social#:~:text=Desde%20fevereiro%20de%202008%2C%20os,contrata%C3%A7%C3%A3o%20de%20financiamento%20no%20Banco. Acesso em: 10 nov. 2024.

se oficie o BNDES para que, ciente dos fatos, **avalie a viabilidade de concessão ou renovação de empréstimos ou financiamentos às partes rés.**

5.1. TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA

Conforme art. 300 do CPC, "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".

No mesmo sentido, os arts. 294, 297 e 139, IV do CPC autorizam o Juízo a "determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária" de forma incidental ou antecipada.

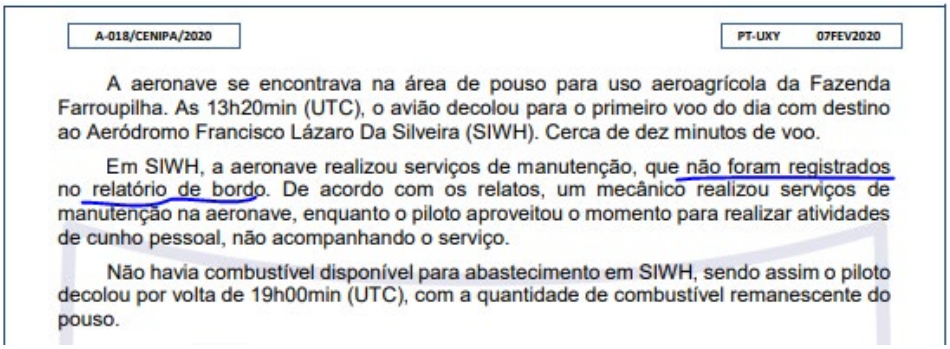
Especificamente em relação ao Processo Coletivo, o art. 11 da Lei n. 7.347/85 prevê que:

> Art. 11. Na ação que tenha por objeto o cumprimento de **obrigação de fazer ou não fazer**, o juiz determinará o cumprimento da prestação da atividade devida ou a cessação da atividade nociva, sob pena de **execução específica, ou de cominação de multa diária, se esta for suficiente ou compatível, independentemente de requerimento do autor**.

No caso, a **probabilidade do direito** é manifesta. Em verdade, poucas vezes o MPT deve ter ajuizado ação civil pública com prova tão robusta desfavorável aos réus:

(...)

A verossimilhança das alegações é inegável. Destaca-se que é **preciso provar apenas o descumprimento das normas de segurança viária para deferimento da liminar**, não da responsabilidade pela morte do piloto. Mesmo o frágil e capenga relatório do CENIPA também identificou que não havia o registro das manutenções, como é exigido nas normas da ANAC e nas NRs que se pede cumprimento:



A-018/CENIPA/2020 PT-UXY 07FEV2020

A aeronave se encontrava na área de pouso para uso aeroagrícola da Fazenda Farroupilha. As 13h20min (UTC), o avião decolou para o primeiro voo do dia com destino ao Aeródromo Francisco Lázaro Da Silveira (SIWH). Cerca de dez minutos de voo.

Em SIWH, a aeronave realizou serviços de manutenção, que não foram registrados no relatório de bordo. De acordo com os relatos, um mecânico realizou serviços de manutenção na aeronave, enquanto o piloto aproveitou o momento para realizar atividades de cunho pessoal, não acompanhando o serviço.

Não havia combustível disponível para abastecimento em SIWH, sendo assim o piloto decolou por volta de 19h00min (UTC), com a quantidade de combustível remanescente do pouso.

3. CONCLUSÕES

3.1. Fatos

a) o piloto estava com o Certificado Médico Aeronáutico (CMA) válido;

b) o piloto estava com as habilitações de Avião Monomotor Terrestre (MNTE) e Piloto Agrícola - Avião (PAGA) válidas;

c) o piloto possuía experiência no tipo de voo;

d) a aeronave estava com o Certificado de Aeronavegabilidade (CA) válido;

e) a aeronave estava dentro dos limites de peso e balanceamento;

f) não foi possível verificar se as escriturações das cadernetas de célula, motor e hélice estavam atualizadas;

g) as condições meteorológicas eram propícias à realização do voo;

Os elementos de prova foram considerados suficientes até mesmo para o recebimento de denúncia **criminal em face do réu Inácio Urban** (DOC 33 – Decisão judicial recebendo denúncia por homicídio culposo). Assim, seria irrazoável pensar que seriam insuficientes para concessão de tutela provisória de urgência antecipada na esfera trabalhista que apenas pede o cumprimento de normas de saúde e segurança do trabalho:

PROCESSO Nº: 0004470-74.2022.8.13.0193

CLASSE: [CRIMINAL] INQUÉRITO POLICIAL (279)

ASSUNTO: [Homicídio Privilegiado]

Ministério Público - MPMG CPF: não informado

INACIO CARLOS URBAN CPF: 194.096.130-00 e outros

DECISÃO

1. Considerando que estão presentes os pressupostos do artigo 41 do Código de Processo Penal e ausentes as causas de rejeição elencadas no artigo 395 do mesmo diploma, **RECEBO A DENÚNCIA** oferecida em face de Inácio Carlos Urban e ROGÉRIO DALLA SANTA, dando-os como incursos nas sanções do art. 121, §§3º e 4º, primeira parte, do Código Penal

O **perigo de dano** é evidente, visto que se busca o cumprimento de obrigações relativas à segurança de máquinas e aeronaves. Acidentes aeronáuticos sempre causam tragédias, como é de senso comum em casos como o do avião da Voepass que vitimou 62 pessoas em 2024(7). Mesmo aeronaves menores causam mortes como no caso, no da banda Mamonas Assassinas(8) e mais recentemente da cantora Marília Mendonça(9).

Destaca-se que as aeronaves que realizam serviços de pulverização para os réus não voam apenas em áreas rurais. A queda da aeronave se deu

(7) O GLOBO. **Abraço não dado, planos perdidos e fim do sonho de casar: veja histórias e fotos dos 62 mortos em acidente da Voepass**. Disponível em: https://oglobo.globo.com/brasil/noticia/2024/08/16/abraco-nao-dado-planos-perdidos-e-fim-do-sonho-de-casar-veja-historias-e-fotos-dos-62-mortos-em-acidente-da-voepass.ghtml. Acesso em: 13 nov. 2024.

(8) DIÁRIO MAIS. Há 28 anos queda do avião matava todos os mamonas assassinas. Disponível em: https://www.diariodolitoral.com.br/diario-mais/ha-28-anos-queda-do-aviao-matava-todos-os-mamonas-assassinas/184832/. Acesso em: 13 nov. 2024.

(9) O GLOBO. **Marília Mendonça: Polícia Civil atribui aos pilotos a responsabilidade pela queda da aeronave; caso é arquivado.** Disponível em: https://g1.globo.com/mg/vales-mg/noticia/2023/10/04/marilia-mendonca-policia-conclui-inquerito-sobre-queda-do-aviao-que-matou-cantora-e-mais-4-pessoas-em-mg.ghtml. Acesso em: 13 nov. 2024.

em uma lavoura de milho, o que impediu que houvesse outras vítimas. Contudo, caso os réus permaneçam sem cumprir as normas da ANAC e ocorra queda de aeronave na área urbana de Patos de Minas, Patrocínio, Coromandel ou outro município da área, pode haver tragédia com número de mortos sem precedentes para a região. A queda de aeronaves causa catástrofes tão grandes que esse foi o meio utilizado por terroristas para provocar os atentados de 11 de setembro, em que morreram cerca de 3 mil pessoas.

A prevenção é a única saída para evitar novas mortes. Os réus se recusaram a assinar TAC com o MPT para cumprimento espontâneo das normas de segurança da aviação (DOC 8 – ata de audiência). Logo, resta ao *Parquet* apelar ao bom senso e razoabilidade do Juízo para deferimento de tutela provisória de urgência liminar para os obrigar a cumprir o quanto antes as normas de segurança previstas para o setor, sob pena da ocorrência de novas tragédias.

Destaca-se que **não há qualquer risco de irreversibilidade da demanda ou prejuízo à atividade econômica**. A tutela postulada é **mera repetição de leis e NRs** sua concessão não traz qualquer prejuízo às partes rés. **Essas deveriam cumprir espontaneamente a integralidade do postulado e, apenas por não o fazerem, o MPT pede a concessão da proteção inibitória ao Juízo.**

5.2. CAUTELAR DE EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

Nos termos do art. 300 do CPC, "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". No mesmo sentido, os arts. 294, 297 e 139, IV, do CPC autorizam o Juízo a "determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária" de forma incidental ou antecipada.

No caso, é postulada **cautelar de exibição de documentos**.

A tutela **cautelar** é aquela que busca assegurar a efetividade da tutela de direito material ameaçada por um perigo de dano, ou seja, o resultado útil da tutela jurisdicional. Portanto, tem caráter não satisfativo e instrumental. Será postulada tutela cautelar para que haja a exibição de documentos ao

Juízo, sob as penas do art. 400, com a presunção desfavorável aos réus em relação aos documentos não exibidos.

O art. 399 do CPC estabelece as hipóteses nas quais os réus podem se recusar a exibir documento em juízo:

> Art. 399. O juiz não admitirá a recusa se:
>
> **I – o requerido tiver obrigação legal de exibir;**
>
> **II – o requerido tiver aludido ao documento ou à coisa, no processo, com o intuito de constituir prova;**
>
> III – o documento, por seu conteúdo, for comum às partes.

Todos os documentos que se pede exibição são relativos ao contrato de trabalho do piloto falecido ou de manutenções e diligências na aeronave de propriedade dos réus. Além disso, foram documentos que o réu fez referência na reclamatória trabalhista.

Não obstante, os documentos poderiam ser requisitados pelo MPT até extrajudicialmente. O MPT possui poder de requisição de qualquer documento que possa ser utilizado para instrução de ação civil pública:

> Art. 8º Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência:
>
> (...)
>
> II – requisitar informações, exames, perícias e documentos de autoridades da Administração Pública direta ou indireta;
>
> IV – **requisitar informações e documentos a entidades privadas**;

No mesmo sentido, o art. 8º, § 1º da Lei n. 7.347/85:

> Art. 8º Para instruir a inicial, o interessado poderá requerer às autoridades competentes as certidões e informações que julgar necessárias, a serem fornecidas no prazo de 15 (quinze) dias.
>
> § 1º O Ministério Público poderá instaurar, sob sua presidência, inquérito civil, ou **requisitar, de qualquer organismo público ou particular, certidões, informações, exames ou perícias, no prazo que assinalar, o qual não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis**.

Desse modo, os documentos que se pede exibição cautelar são de guarda obrigatória pelos réus. Ainda, o MPT poderia ter acesso mesmo extrajudicialmente a eles com fundamento no poder de requisição. Assim, pede o deferimento da exibição de documentos ao Juízo para que os documentos que os réus não possuam possam gerar presunção de descumprimento da obrigação, nos termos do art. 400 do CPC.

6. PEDIDOS

6.1. PEDIDOS PROVISÓRIOS

Diante do exposto, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** postula:

> 1. A concessão de **TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA ANTECIPADA** para condenação dos réus nas seguintes obrigações de fazer e não fazer, a serem observadas tanto **nas máquinas e equipamentos que façam uso direto, bem como no das prestadoras de serviço (Lei n. 6.019/74)**, sob pena de multa (astreinte) no valor de **R$ 100.000,00** por obrigação descumprida, acrescida de **R$ 50.000,00** por trabalhador prejudicado, **cuja apuração de descumprimento deve se dar de forma mensal**:
>
> 1.1. Submeter as máquinas e equipamentos a manutenções na forma e periodicidade determinada pelo fabricante, por profissional legalmente habilitado ou por profissional qualificado, conforme as normas técnicas oficiais ou normas técnicas internacionais aplicáveis (NR-12, item 12.11.1 e item 91.405 da RBAC 91).
>
> 1.2. Realizar atividades de manutenção e ajuste com trabalhadores qualificados e capacitados, devendo as manutenções e ajustes serem feitos com as máquinas, equipamentos e implementos parados e com observância das recomendações constantes dos manuais ou instruções de operação e manutenção seguras (item 31.12.47 da NR-31 c/c item 43.3 da RBAC 43);
>
> 1.3. Providenciar nas manutenções das máquinas e equipamentos, sempre que detectado qualquer defeito em peça ou componente que comprometa a segurança, sua reparação ou substituição imediata por outra peça ou componente original ou equivalente, de modo a garantir as mesmas características e condições seguras de uso (12.11.5 da NR-12, NR-31, item 31.12.48 e item91.405 da RBAC 91.405);
>
> 1.4. Inspecionar a aeronave como estabelecido na subparte E da RBHA 91 e deve, entre inspeções obrigatórias, exceto como previsto no parágrafo

(c) do item 91.405 da RBHA 91, reparar discrepâncias que eventualmente apareçam, conforme previsto no RBHA 43 (parágrafo "a" do item 91.405 da RBHA 91);

1.5. Assegurar-se que o pessoal de manutenção fez as anotações apropriadas nos registros de manutenção de aeronave, indicando que a mesma foi aprovada para retorno ao serviço (parágrafo "b" do item 91.405 da RBHA 91);

1.6. Assegurar-se que qualquer instrumento ou item de equipamento inoperante, e que o parágrafo 91.213(d)(2) da RBHA 91 permita estar inoperante, seja reparado, substituído, removido ou inspecionado na próxima inspeção requerida (parágrafo "c" do item 91.405 da RBHA 91);

1.7. Garantir que quando listando discrepâncias, incluindo instrumentos e equipamentos inoperantes, deve assegurar-se que uma placa foi instalada como requerido pela seção 43.11 do RBHA 43 (parágrafo "d" do item 91.405 da RBHA 91).

2. A concessão de **TUTELA CAUTELAR DE EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS** para que os réus sejam obrigados a juntar, no prazo da contestação, os seguintes documentos, sob as penas do art. 400 do CPC:

2.1. Os seguintes documentos do piloto Rodrigo Carlos Pereira, empregado dos réus: a) Certificado Médico Aeronáutico (CMA); b) habilitações de Avião Monomotor Terrestre (MNTE), c) habilitação de Piloto Agricola-Avido (PAGA); d) comprovantes de prestação de serviços com a identificação da propriedade em que foi feita a pulverização e a pessoa jurídica beneficiada; e) ficha de empregado e documentos do contrato de trabalho; f) exames médicos admissionais e periódicos; g) cursos de capacitação oferecidos ao piloto;

2.2. Relatório de **inspeções obrigatórias** realizadas na aeronave envolvida no acidente, na periodicidade e com os itens previstos no manual do fabricante (parágrafo "a" do item 91.405 da RBHA 91);

2.3. Registro de todas as manutenções **preventivas** realizadas na aeronave pilotada pelo senhor Rodrigo Carlos Pereira acidentado no dia 07.02.2020, prefixo PT-UXY (NR-12, item 12.11.1 e item 91.405 da RBAC 91 e parágrafo "b" do item 91.405 da RBHA 91);

2.4. Registro de todas as manutenções **corretivas** realizadas na aeronave pilotada pelo senhor Rodrigo Carlos Pereira acidentado no dia 07.02.2020, prefixo PT-UXY (NR-12, item 12.11.1 e item 91.405 da RBAC 91 e parágrafo "b" do item 91.405 da RBHA 91);

2.5. Registro da manutenção realizada na aeronave **no dia do acidente** (07/02/2020) com o mecânico responsável, qualificação para a tarefa e detalhamento das intervenções realizadas no avião;

2.6. Documentos que comprovem a qualificação do mecânico, Sr. Rogério Titanic, para realizar manutenções na aeronave envolvida no acidente, anteriores a 07.02.2020 (item 31.12.47 da NR-31 c/c item 43.3 da RBAC 43);

2.7. Escrituração das cadernetas de célula, motor e hélice da aeronave envolvida no acidente;

6.2. PEDIDOS DEFINITIVOS

Diante do exposto, o Ministério Público do Trabalho postula que seja julgada **PROCEDENTE** a presente ação, para:

1. Condenar, definitivamente, as partes rés nas obrigações de fazer e não fazer postuladas nos pedidos provisórios, **por prazo indeterminado**, confirmando, se for o caso, a liminar concedida até o trânsito em julgado da decisão;

2. Condenar as partes rés a apresentarem **as certificações e selo sociais que possuam**, que atestem o cumprimento de normas mínimas de proteção social ao trabalho ou direitos humanos, sob pena de multa de **R$ 500.000,00** por certificação omitida. Após, que sejam **expedidos ofícios às entidades certificadoras**, com cópia integral dos autos, para que tomem as providências que entendam necessárias;

3. Condenar **as partes rés, solidariamente**, ao pagamento de **R$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais)**, a título de indenização pelos danos morais coletivos causados.

4. Subsidiariamente, caso o Juízo não entenda pela responsabilidade dos réus em relação ao acidente aéreo, pede a condenação em dano moral coletivo no montante de **R$ 10.000.000,00 (dez milhões de reais)** pela realização das manutenções irregulares e operação de aeronave em descumprimento às normas da ANAC.

7. REQUERIMENTOS FINAIS

Ao final, requer:

a) a citação das partes rés para, querendo, contestar a presente ação, sob pena de se presumirem verdadeiros os fatos ora narrados;

b) a condenação das partes rés em custas e despesas processuais;

c) a produção de todos os meios de prova em direito admitidos;

d) A intimação pessoal dos atos processuais, 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;

e) Após a sentença de procedência, **a expedição de ofício ao Juízo criminal, com cópia integral dos autos, para que tenha ciência dos fatos e para contribuição da formação do convencimento sobre a culpa naquela seara;**

f) Após a sentença de procedência, **expedição de ofício ao BNDES, com cópia integral da ação, para que tenha ciência dos fatos e tome as providências que entenda cabíveis em relação à concessão de futuros empréstimos e financiamentos aos réus e em relação aos eventualmente já concedidos;**

g) que sejam os valores das astreintes e do dano moral coletivo sejam reversível ao FUNEMP (Fundo Especial do Ministério Público do Estado de Minas Gerais), a outro fundo que tenha por objeto a recomposição dos bens lesados (art. 13 da Lei n. 7347/85) ou a bens e/ou serviços em benefício de órgãos públicos ou instituições privadas sem fins lucrativos, que desenvolvam, neste último caso, atividades de interesse público indicadas pelo MPT diante da apresentação de projetos, destinatários, obras ou programas;

h) A juntada das cópias de documentos do procedimento investigatório instaurado no Ministério Público do Trabalho, sendo desnecessária a autenticação daqueles, nos termos do art. 425, VI do CPC, art. 24 da Lei n. 10.522/2002 e da OJ n. 134, da SBDI-I/TST.

Dá-se à presente causa o valor de **R$ 25.000.000,00 (vinte e cinco milhões de reais)**.

Nestes termos, pede deferimento.

Patos de Minas, 24 de novembro de 2025.

HERMANO MARTINS DOMINGUES

PROCURADOR DO TRABALHO

Rol de documentos juntados

Acordo da ACP Farroupilhas Agronegócios e Outros

Hermano Martins Domingues

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) DOUTOR(A) JUIZ(ÍZA) DA VARA DO TRABALHO DE PATROCÍNIO/MG

ACPCiv 0011057-23.2024.5.03.0080

AUTOR: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

RÉUS: INACIO CARLOS URBAN e outros

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – Procuradoria do Trabalho no Município de Patos de Minas**, pelo Procurador do Trabalho abaixo nominado, e **INACIO CARLOS URBAN, FARROUPILHA AGRONEGÓCIOS ADMINISTRAÇÃO DE BENS LTDA., FARROUPILHA PARTICIPAÇÕES LTDA., FARROUPILHA RIO BRILHANTE AGRONEGÓCIOS LTDA., FARROUPILHA *TRADING* IMPORTAÇÃO E EXPORTAÇÃO LTDA., GRANO *TRADING* EXPORTADORA E IMPORTADORA LTDA., TRANSPORTES E LOCAÇÕES FARROUPILHA LTDA.**, já qualificados nos autos, neste ato representada pelo(a) advogado(a) ao final assinado(a), resolvem pôr fim ao litígio, mediante **ACORDO JUDICIAL**, nos seguintes termos.

OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER

CLÁUSULA 1ª. Submeter as máquinas e equipamentos a manutenções na forma e periodicidade determinada pelo fabricante, por profissional legalmente habilitado ou por profissional qualificado, conforme as normas técnicas oficiais ou normas técnicas internacionais aplicáveis (NR-12, item 12.11.1 e item 91.405 da RBAC 91).

CLÁUSULA 2ª. Realizar atividades de manutenção e ajuste com trabalhadores qualificados e capacitados, devendo as manutenções e ajustes serem feitos com as máquinas, equipamentos e implementos parados e com observância das recomendações constantes dos manuais ou instruções de operação e manutenção seguras (item 31.12.47 da NR-31 c/c item 43.3 da RBAC 43);

CLÁUSULA 3ª. Providenciar nas manutenções das máquinas e equipamentos, sempre que detectado qualquer defeito em peça ou componente

que comprometa a segurança, sua reparação ou substituição imediata por outra peça ou componente original ou equivalente, de modo a garantir as mesmas características e condições seguras de uso (12.11.5 da NR-12, NR-31, item 31.12.48 e item 91.405 da RBAC 91.405);

CLÁUSULA 4ª. Inspecionar a aeronave como estabelecido na subparte E da RBHA 91 e deve, entre inspeções obrigatórias, exceto como previsto no parágrafo (c) do item 91.405 da RBHA 91, reparar discrepâncias que eventualmente apareçam, conforme previsto no RBHA 43 (parágrafo "a" do item 91.405 da RBHA 91);

CLÁUSULA 5ª. Assegurar-se que o pessoal de manutenção fez as anotações apropriadas nos registros de manutenção de aeronave, indicando que a mesma foi aprovada para retorno ao serviço (parágrafo "b" do item 91.405 da RBHA 91);

CLÁUSULA 6ª. Assegurar-se que qualquer instrumento ou item de equipamento inoperante, e que o parágrafo 91.213(d)(2) da RBHA 91 permita estar inoperante, seja reparado, substituído, removido ou inspecionado na próxima inspeção requerida (parágrafo "c" do item 91.405 da RBHA 91);

CLÁUSULA 7ª. Garantir que quando listando discrepâncias, incluindo instrumentos e equipamentos inoperantes, deve assegurar-se que uma placa foi instalada como requerido pela seção 43.11 do RBHA 43 (parágrafo "d" do item 91.405 da RBHA 91).

DOAÇÃO A FUNDOS PÚBLICOS E PROJETOS SOCIAIS DA COMUNIDADE DE PATOS DE MINAS

CLÁUSULA 8ª. Os réus se comprometem a fazer uma doação a fundos públicos de interesse da comunidade de Patos de Minas e por meio do pagamento da quantia de **R$ 400.000,00**, a ser revertida ao revertida ao **Fundo Municipal de Defesa dos Direitos Difusos e Coletivos de Patos de Minas (FMDDDC Patos de Minas)**, ou a outro fundo que tenha por objeto a recomposição dos bens lesados (art. 13 da Lei n. 7.347/85) ou a bens e/ou serviços em benefício de órgãos públicos ou instituições privadas sem fins lucrativos, que desenvolvam, neste último caso, atividades de interesse público indicadas pelo MPT diante da apresentação de projetos, destinatários, obras ou programas.

Parágrafo 1º. Os dados para depósito do **FMDDDC Patos de Minas** são Agência 0190-2, Conta-Corrente n. 98.126-5, Município de Patos de Minas, CNPJ n. 18.602.011/0001-07, Banco do Brasil S.A. (banco 01).

Parágrafo 2º. O pagamento será feito em 4 parcelas de **R$ 100.000,00**, tendo a primeira delas vencimento em 10 dias da homologação do acordo junto ao processo judicial e as demais no mesmo dia do mês subsequente;

Parágrafo 3º. Na hipótese de inadimplemento de qualquer das parcelas, ocorrerá o vencimento automático e antecipado das parcelas vincendas, bem como será aplicada multa de 50% do saldo remanescente;

Parágrafo 4º. Caso haja inadimplemento, o valor devido é corrigível pelos mesmos critérios de correção dos débitos trabalhistas;

Parágrafo 5º. A incidência da multa prevista no parágrafo 3º apenas ocorrerá caso haja atraso superior a 5 dias úteis em relação ao vencimento da parcela;

CLÁUSULA 9ª. A comprovação documental (por meio da juntada de notas fiscais, termo de doação e comprovantes de depósito bancário etc.) do cumprimento da cláusula anterior deverá ocorrer no prazo de **5 dias úteis** contados do vencimento de cada obrigação/parcela.

CLÁUSULA 10ª. Os réus poderão fazer as compensações tributárias pertinentes em relação ao objeto da doação, caso cabíveis.

MULTA

CLÁUSULA 11ª. O descumprimento das obrigações constantes nas cláusulas **1ª a 7ª** sujeitará as partes rés ao pagamento de **R$ 20.000,00** por obrigação descumprida, sendo devida a cada constatação.

Parágrafo 1º. Na impossibilidade de verificação do número de descumprimentos, o valor será de **R$ 100.000,000**.

CLÁUSULA 12ª. A multa prevista na cláusula anterior é reversível **Fundo Municipal de Defesa dos Direitos Difusos e Coletivos de Patos de Minas (FMDDDC Patos de Minas)**, ou a outro fundo que tenha por objeto a recomposição dos bens lesados (art. 13 da Lei n. 7347/85) ou a bens e/ou

serviços em benefício de órgãos públicos ou instituições privadas sem fins lucrativos, que desenvolvam, neste último caso, atividades de interesse público indicadas pelo MPT diante da apresentação de projetos, destinatários, obras ou programas.

Parágrafo 1º. Na hipótese de descumprimento deste compromisso, a correção monetária das multas que vierem a ser aplicadas incidirá a partir da assinatura do presente instrumento.

Parágrafo 3º. As multas pactuadas são atualizáveis pelos índices de correção dos débitos trabalhistas.

CLÁUSULA 13ª. A multa pactuada tem natureza de *astreinte* e não é substitutiva das obrigações de fazer e não fazer ajustadas, as quais são autônomas e permanecem exigíveis mesmo diante do pagamento das sanções pecuniárias cominadas para o caso de seu descumprimento.

CLÁUSULA 14ª. O montante de multas aplicadas poderá ser reduzido, a critério do Ministério Público do Trabalho, observadas as características da conduta faltosa do(a) compromissário(a), suas condições econômicas e os reflexos do desembolso nos interesses sociais dos trabalhadores.

CLÁUSULA 15ª. A multa acima convencionada não impede a aplicação de outras multas pelo Ministério do Trabalho e Emprego ou por quaisquer outros órgãos.

FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO

CLÁUSULA 16ª. O cumprimento do presente acordo é passível de fiscalização, a qualquer tempo, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Fiscalização do Trabalho, entre outros órgãos e entidades, sendo certo que qualquer cidadão pode denunciar o desrespeito às obrigações assumidas.

Parágrafo 1º. A ausência de resposta tempestiva a requisição do MPT no prazo concedido gera presunção absoluta de descumprimento das obrigações pactuadas e **acrescerá o valor total das multas aplicadas em 20%**, salvo prova posterior de justa causa, a ser examinada pelo Membro do MPT oficiante.

Parágrafo 2º. Considera-se justa causa para a ausência de resposta à notificação situação de caso fortuito ou força maior suportada pelo

compromissário quando do recebimento da comunicação ou qualquer situação que demonstre que a ausência de resposta não se deu por culpa ou dolo da parte compromissária.

CLÁUSULA 17ª. A fiscalização do cumprimento das obrigações também será feita pelo encaminhamento de **relatório semestral** pelas partes rés, assinado por engenheiro do trabalho, com ART, que contenha as seguintes informações:

a) Relação de pilotos empregados pelo grupo réu e suas prestadoras de serviço com nome completo; CPF; função; telefone; e-mail; data da admissão e data da dispensa, caso haja; ficha de empregados e aeronaves pilotadas;

b) Relação de aeronaves registradas em nome de qualquer dos integrantes do grupo réu, bem como de suas prestadoras de serviço, com cópia do registro nos órgãos de controle;

c) Documentos que comprovem o cumprimento das obrigações pactuadas em relação a cada uma das aeronaves, inclusive diários de bordo dos pilotos que registrem panes ocorridas nas aeronaves durante os voos, caso haja;

d) De modo a possibilitar a análise da extensa e complexa documentação, os documentos deverão ser separados por i) proprietário da aeronave, com especificação se a aeronave é do grupo ou de prestador de serviço; ii) discriminados por aeronave; iii) apresentados com referência a qual obrigação fazem prova e de quais fatos; iv) juntados em ordem cronológica; v) identifiquem o piloto que pilotava a aeronave, inclusive que tenha registrado panes nos diários de bordo;

e) Os relatórios deverão ser assinados por engenheiro com formação na área de segurança do trabalho e conter anotação de responsabilidade técnica (ART);

CLÁUSULA 18ª. Os relatórios previstos na cláusula anterior deverão ser encaminhados **semestralmente** pelos próximos **2 anos**, sendo a data de apresentação do primeiro **6 meses** após a data de homologação deste acordo.

Parágrafo 1º. As partes compromissárias deverão peticionar o relatório no PAJ 000371.2024.03.004/0;

Parágrafo 2º. A apresentação dos relatórios referidos nas cláusulas interiores não impede que o MPT requisite fiscalizações da Inspeção do Trabalho, ANAC ou outros órgãos para apurar o descumprimento das obrigações, caso o Membro oficiante entenda que houve inconsistência ou a documentação apresentada no relatório foi insuficiente;

Parágrafo 3º. O MPT notificará as partes rés a adequarem eventuais inconsistências encontradas no prazo mínimo de 10 dias antes de requisitar fiscalizações a órgãos de controle;

Parágrafo 4º. A ausência de apresentação dos relatórios no prazo gera a presunção absoluta de descumprimento das obrigações, salvo prova posterior de justa causa;

Parágrafo 5º. Considera-se justa causa para a ausência de resposta à notificação situação de caso fortuito ou força maior suportada pelo compromissário quando do recebimento da comunicação ou qualquer situação que demonstre que a ausência de resposta não se deu por culpa ou dolo da parte compromissária.

CLÁUSULA 19ª. A compromissada obriga-se a afixar permanentemente uma cópia deste acordo no livro de inspeção do trabalho.

APLICAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES DE FAZER E NÃO FAZER

CLÁUSULA 20ª. As obrigações de fazer e não fazer previstas nas cláusulas **1ª a 7ª** se aplicam exclusivamente às aeronaves próprias e de prestadores de serviços de aviação das partes rés, não se aplicando às demais máquinas e equipamentos.

APLICAÇÃO DAS OBRIGAÇÕES NA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

CLÁUSULA 21ª. As obrigações de fazer e não fazer previstas neste acordo deverão ser observadas nas aeronaves próprias, bem como nas aeronaves das prestadoras de serviço, sob pena de incidência nas multas previstas neste instrumento (art. 5º, § 3º da Lei n. 6019/74, incluído pela Lei n. 13.429/2017).

Parágrafo 1º. As obrigações aqui dispostas incidem nos contratos de terceirização, "pejotização", sociedade ou qualquer outra forma de intermediação de mão de obra na qual pilotos realizem as atividades **nas dependências das partes rés ou em local por eles designado** (art. 5º, § 3º da Lei n. 6019/74).

Parágrafo 2º. O ônus de fiscalização das partes rés permanece ainda que o contrato de terceirização, intermediação de mão de obra ou outro seja verbal ou sem formalização.

VIGÊNCIA

CLÁUSULA 22ª. As partes signatárias convencionam que as obrigações pactuadas neste instrumento têm vigência por prazo indeterminado.

SUCESSÃO TRABALHISTA

CLÁUSULA 23ª. As cláusulas objeto do presente ajuste permanecem inalteradas em caso de sucessão, ficando o(s) sucessor (es) responsáveis pelas obrigações aqui pactuadas, inclusive pelas obrigações de fazer, de não fazer e de pagar, nos termos dos arts. 10 e 448 da CLT e poderão ser objeto de revisão a requerimento das partes signatárias.

ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA 24ª. O presente acordo se aplica a todos os estabelecimentos atuais e futuros dos réus ou entidades sucessoras onde quer que estejam.

REVISÃO DO PACTUADO

CLÁUSULA 25ª. O presente acordo pode ser revisto a qualquer tempo, por iniciativa do MPT, caso haja alteração nas condições fáticas ou jurídicas ou os valores das multas se mostrem insuficientes para coibir o descumprimento pelas partes rés.

CLÁUSULA 26ª. As partes rés poderão pedir a revisão do pactuado extrajudicialmente, por meio de peticionamento no procedimento de acompanhamento judicial (PAJ) ou judicialmente, caso haja alteração substancial na situação fática ou jurídica (art. 505, I do CPC).

PRESERVAÇÃO DAS TESES DEFENSIVAS E DO MINISTÉRIO PÚBLICO

CLÁUSULA 27ª. A celebração do presente acordo, com o consequente pagamento do valor ora descrito não implica em assunção de culpa ou renúncia quanto às teses defensivas até aqui apresentadas, bem como não implica no reconhecimento jurídico da compreensão do MPT em relação a tais teses, ficando garantido às empresas o amplo acesso ao Poder Judiciário com o fim de suscitá-las.

QUITAÇÃO DA INICIAL

CLÁUSULA 28ª. A homologação do acordo dá quitação plena e irrestrita em relação ao MPT dos fatos narrados na petição inicial, bem como por eventuais descumprimentos das obrigações referidas na inicial até a data da homologação judicial.

HOMOLOGAÇÃO POR SENTENÇA E DISPENSA DE CUSTAS

CLÁUSULA 29ª. As partes requerem a homologação do acordo por sentença, com resolução de mérito, nos presentes autos da ação civil pública, na forma do art. 487, III, *"b"*, do CPC, para que produza seus jurídicos e legais efeitos, e pedem a dispensa de custas e despesas processuais, em razão da natureza da ação (art. 18 da Lei n. 7.347/85).

Nestes termos, pedem deferimento.

Patos de Minas, 20 de novembro de 2025.

INACIO CARLOS URBAN
CPF (...)

GUILHERME TEIXEIRA DE SOUZA
OAB/MG (...)

HERMANO MARTINS DOMINGUES
PROCURADOR DO TRABALHO

Recurso Ordinário — Eurofarma Laboratórios

Mariane Monterani

EXCELENTÍSSIMO(A) SENHOR(A) JUIZ(ÍZA) DO TRABALHO DA 2ª VARA DO TRABALHO DE NOVA FRIBURGO/RJ

PROCESSO n.: 0100470-03.2023.5.01.0512

Autor: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Réu: EUROFARMA LABORATORIOS S.A.

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, Procuradoria do Trabalho no Município de Nova Friburgo,** por intermédio de sua Procuradora signatária, inconformado com a r. sentença prolatada em 19.01.2024 (ID 60d8f1d), integrada pelas sentenças que julgaram os embargos de declaração (ID dd1a767, de 18.03.2024; ID 67288a5, de 17.02.2025) vem, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, interpor o presente

RECURSO ORDINÁRIO

na forma que segue, requerendo, ao Douto Juízo de 1º Grau, que após os trâmites legais, determine o encaminhamento dos autos, com esta peça, à apreciação do E. TRT da 1ª Região/RJ, para o seu regular julgamento.

Termos em que pede deferimento.

Nova Friburgo, 14 de março de 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
MARIANE MOTERANI SILVA
Procuradora do Trabalho

RAZÕES DO RECURSO ORDINÁRIO

Processo n.: 0100470-03.2023.5.01.0512
Recorrente: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Recorrida: Sentença proferida pela 2ª VT de Nova Friburgo/RJ.
Espécie de demanda: Ação Civil Pública.
Réu na demanda: EUROFARMA LABORATÓRIOS S.A.

Eminente Relator,
Eminentes Julgadores,
Egrégio TRT da 1ª Região,

I – DOS PRESSUPOSTOS RECURSAIS

LEGITIMIDADE

Legítimo, o Ministério Público do Trabalho, para interpor o presente recurso, uma vez que é parte demandante e, em especial, sucumbente quanto à pretensão recursal externada, nos termos do art. 127, CRFB c/c art. 83, VI, da LC n. 75/1993.

INTERESSE RECURSAL

O interesse de recorrer, no caso, aflora, tanto pela necessidade de ver julgado o mérito do recurso, na linha pretendida na petição inicial (necessidade), como pela eleição da medida judicial apta a perseguir a pretensão do *Parquet* (adequação) e que é, após a reanálise dos fatos, a reforma da sentença recorrida.

CABIMENTO

Cuidando-se de inconformismo em relação de parte da decisão que julgou o mérito da demanda (art.487, I, CPC), cabível é o recurso ordinário, com espeque no art. 895, I, da Consolidação das Leis do Trabalho.

TEMPESTIVIDADE

O Ministério Público do Trabalho tomou ciência no dia 27.02.2025 da decisão proferida em 17.02.2025 estando tempestivo, pois, o presente Recurso Ordinário, observando-se a contagem dos prazos processuais em dias úteis (art. 775 da CLT), a prerrogativa de cômputo em dobro prevista no art. 180, CPC e a suspensão do expediente no âmbito deste E. TRT nos dias de 28.02.2025, 03, 04 e 05 de março de 2025.

REPRESENTAÇÃO, PREPARO E DEPÓSITO RECURSAL

O presente recurso é interposto por membro do Ministério Público do Trabalho, Procuradora do Trabalho, no exercício de suas atribuições funcionais, razão pela qual incide, por analogia, o art. 9º, da Lei de n. 9.469/97, e, por conseguinte, o entendimento esposado na S. 436, do C. TST. Incide, enfim, o art. 790-A, II, da CLT, uma vez que se trata de recurso interposto pelo *Parquet* Laboral.

INEXISTÊNCIA DE FATO EXTINTIVO OU IMPEDITIVO AO DIREITO DE RECORRER

Em nenhum momento houve, por parte do Ministério Público do Trabalho, renúncia ou aceitação expressa ou tácita da decisão recorrida, em relação aos pontos impugnados, nos termos dos arts. 999 e 1.000, do CPC c/c art. 769, da CLT, razão pela qual se apresenta hígido o direito ao recurso.

II – BREVE RESUMO DOS AUTOS

Trata-se de ação civil pública em que o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**, ora recorrente, pleiteia a declaração da ilegalidade de todos os Instrumentos Particulares de Acordo firmados pela ré, ora recorrida, EUROFARMA LABORATÓRIOS S.A. e seus empregados que laboram em todo o Estado do Rio de Janeiro, tendo por objeto a aceitação e concordância que a empresa ré concedesse aos empregados que laboram em todo o Estado do Rio de Janeiro os valores e benefícios previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas no Estado de São Paulo, bem como prevendo renúncia aos instrumentos coletivos negociados pelos Sindicatos do Estado do Rio de Janeiro; além da condenação da recorrida nas seguintes obrigações de fazer/não fazer: aplicar as normas coletivas com âmbito de abrangência na base territorial **onde ocorre a prestação laboral do trabalhador**, ainda que seja outro o local da sede da empresa e/ou da contratação do empregado, utilizando-se a regra do enquadramento sindical com base nos princípios da territorialidade e unicidade sindical (arts. 8º, II da CF/88 e 516 da CLT); bem como a abster-se de sugerir, oferecer, induzir, insistir, influenciar, recomendar, solicitar, ameaçar ou coagir empregado a aderir a norma coletiva diversa da vigente na base territorial onde ocorre a prestação laboral.

Ademais, o MPT pleiteou a condenação do réu ao pagamento de indenização por dano moral coletivo em valor não inferior a R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais).

A ação teve como origem a denúncia do Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas Vendedores e Vendedoras de Produtos Farmacêuticos do Município de Nova Friburgo/RJ (SINDIPROFRI), que narrou que a empresa EUROFARMA, muito embora tenha autuação em todo o Estado do Rio de Janeiro e por consequência, os empregados filiados aos Sindicatos locais, **cooptou esses trabalhadores a assinarem um Instrumento Particular**

de Acordo no qual o empregado *"aceita e concorda que a EMPREGADORA lhe conceda os valores e benefícios previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre o SINDUSFARMA e o SINPROVESP*" (Id. 5595ffb).

Veja o relato apresentado na denúncia **(Id. cea3778):**

> *"(...) No início de cada exercício, a empresa denunciada reúne seus colaboradores para que estes tenham conhecimento da política anual de participação no programa de resultados. Como em todos os anos, diferentemente não ocorreu em 2021, em que foram estabelecidas as políticas de metas e os percentuais a serem cumpridos pelos empregados colaboradores.*
>
> *Porém, em 12 de agosto de 2021 os Gerentes Distritais do grupo convocaram uma reunião telepresencial com toda a equipe de propagandistas e vendedores propagandistas, à exceção dos dirigentes sindicais de todo o Estado do Rio de Janeiro. Referida convocação foi realizada de forma individual e a poucos minutos da reunião começar.*
>
> *Iniciada a reunião, frise-se, sem a presença de qualquer dirigente sindical atuante em nosso Estado, foi determinado aos propagandistas presentes que assinarem eletronicamente um termo aditivo contratual para, a partir de então, serem representados pelo Sindicato de São Paulo e consequentemente fossem observadas as cláusulas insertas nas Convenções Coletivas daquela entidade sindical. Houve patente coação por parte da gerência, uma vez que restou claro que aquele que não aposse ciência ao referido termo aditivo ficaria de fora do programa nacional de participação nos resultados e, ainda, aqueles que permanecessem sendo representados pelos sindicato com base territorial no Rio de Janeiro, dentre os quais os dirigentes deste Denunciante, receberiam tão somente a importância de R$ 1.800,00, pois, segundo informado, era o valor previsto nas Convenções Coletivas dos sindicatos com base no Rio de Janeiro. (...)"*

Para comprovar o alegado, o Sindicato denunciante apresentou o mencionado Instrumento Particular de Acordo **(Id. 06ac3c3)**, no qual o empregado e a empresa ajustam entre si o seguinte:

> *"(...) 1. O(A)* ***EMPREGADO(A)****, tendo em vista todos os "considerandos" acima,* ***aceita e concorda*** *que a* ***EMPREGADORA lhe conceda os valores e benefícios previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre o SINDUSFARMA e o SINPROVESP*** *(Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos e*

Terceirizados no Setor de Propaganda e Vendas de Produtos Farmacêuticos no Estado de São Paulo), reconhecendo serem estas as convenções coletivas a ele(a) aplicáveis, em sua totalidade e em detrimento de qualquer outra convenção coletiva, firmada entre quaisquer outras entidades sindicais, inclusive dos municípios onde atua.

*2. O(A) **EMPREGADO(A)** reconhece e declara não fazer jus a quaisquer valores ou benefícios, estabelecidos em instrumentos coletivos diversos dos mencionados acima, mormente se firmados sem a participação do SINDUSFARMA (entidade sindical que representa a **EMPREGADORA**). (...)"*

Para corroborar a denúncia, também foi apresentada uma gravação de áudio da referida reunião, disponibilizado ao MPT via *Dropbox* (*link* constante do Id.380afd4), acompanhada da respectiva degravação. Na reunião, o Sr. Marcos Benevenute Santos, Gerente Distrital da Linha Farma da empresa ré, apresentou o instrumento citado da seguinte forma:

"(...) *"Vocês vão receber, às 14h, uma carta eletrônica, no e-mail de vocês, todos os "PV's" do Rio de Janeiro, a respeito da opção de acordo sindical."*

"Porque eu fiz essa reunião? Por que se não vocês iam receber a carta e não iam saber, que informação sindical não é nosso dia a dia.".

"Só pra vocês terem ideia:"

*"A empresa segue o Sindusfarma, que é o sindicato de São Paulo, **porque ela está sediada em São Paulo**."*

"E pra ela, fica muito difícil, ter que ficar posicionando sindicato a sindicato do Brasil, imagina? Ela usar um acordo sindical de um lado, de outro, ela usa o central, que é de São Paulo."

"Então vocês vão estar recebendo a carta eletrônica, onde vocês vão estar assinando a carta "opta" por se manter pelo acordo sindical de São Paulo e não assinando pelo acordo sindical do Rio."

A empresa ré, notificada a manifestar-se sobre os fatos que lhe foram imputados no bojo do Inquérito Civil n. 000158.2022.01.002, confirmou a realização da reunião, bem como a oferta do "Instrumento Particular de Acordo" aos seus empregados que trabalham no estado do Rio de Janeiro, conforme resposta contida no Id. 1f1e74b, que acompanha a inicial:

"(...) 46. A uma, porque não houve qualquer evento com a finalidade de retaliar os empregados sindicalistas. ***Todos os empregados foram convidados para a reunião sobre o acordo individual para aplicação da CCT firmada entre o SINDUSFARMA x SINPROVESP****, bem como para o recebimento do PPR com base no acordo coletivo firmado entre a Eurofarma e o SINPROVESP.*

47. Ou seja, ***aos empregados que atuam fora do estado de São Paulo foi dada a oportunidade de assinatura de acordo individual (art. 444 da CLT) para enquadramento e recebimento dos benefícios previstos nas normas coletivas SINPROVESP x SINDUSFARMA****.*

48. É importante mencionar que uma pequena parcela de empregados não assinou o acordo individual, e é por isso que eles receberam um valor menor a título de PPR, porém, em contrapartida, eles recebem vale refeição, reajustes salariais, e demais benefícios previstos na CCT do RJ. (...)"

Como se vê, **não há controvérsia de fato no presente caso**, pois a empresa ré confirmou os fatos apresentados pelo Sindicato denunciante, **de modo que é incontroversa a realização de uma reunião pela empresa e a oferta de um "acordo individual" aos empregados que laboram no Estado do Rio de Janeiro, no qual os empregados concordam em se submeter às Convenções Coletivas de Trabalho firmadas no Estado de São Paulo, renunciando às normas coletivas entabuladas pelos sindicatos do Rio de Janeiro**.

Ajuizada ação civil pública pelo MPT, o Réu apresentou contestação, argumentando, em apertada síntese:

a) denunciação da lide para a inclusão do Sindicato da Indústria de Produtos Farmacêuticos no Estado de São Paulo (SINDUSFARMA), entidade patronal que representa o Réu, no polo passivo da demanda;

b) arguição das preliminares de ilegitimidade ativa *ad causam* do MPT, ausência de interesse de agir, inépcia da inicial, prescrição, impossibilidade jurídica do pleito de indenização por danos morais coletivos;

c) No mérito, a improcedência da ação, ante a impossibilidade de criação de novas obrigações, limitação territorial dos efeitos da decisão na presente ACP ao município de Nova Friburgo, e argumentou pela validade dos acordos individuais firmados, diante da possibilidade de negociação individual com trabalhadores autossuficientes autorizada pelo art. 444 da CLT c/c art. 8º,

inciso V, da CF, em prevalência do negociado sobre o legislado, e a não aplicação dos benefícios normativos previstos na CCT do Estado do Rio de Janeiro, bem como eventual compensação/abatimento dos valores já pagos aos empregados com base em outros instrumentos de negociação coletiva, e por fim, a improcedência do pedido de indenização por danos morais coletivos.

Realizada audiência e restando infrutífera a tentativa de conciliação, foi proferida sentença de total improcedência à pretensão ministerial, com a seguinte fundamentação:

"(...) Afirma o autor que a ré firmou acordo individual com empregados que labora no Estado do Rio de Janeiro no qual estes aceitam a concordam que a empregadora lhe conceda os valores e benefícios previstos nas convenções coletivas de trabalho firmadas entre o SINDUSFARMA e o SINPROVESP, afastando a aplicação de qualquer outra norma coletiva. Aduz que a assinatura foi precedida de reunião onde a empresa ofertou o acordo individual aos empregados. Tais fatos são incontroversos, estando os termos do acordo juntados aos autos. Incontroverso, também, que não houve adesão pela integralidade dos empregados que laboram no Estado do Rio de Janeiro e para estes permanece aplicável a CCT do local da prestação de serviços. O que se pretende aferir, por meio desta decisão, é a validade dos acordos individuais celebrados e se estes ferem a unicidade sindical. Diante do ordenamento pátrio vigente, em respeito ao princípio da unicidade sindical e da territorialidade, aplica-se a norma coletiva vigente no local da prestação de serviços. No entanto, o que se discute na hipótese, não é a regra geral estabelecida em lei e, sim, se esta regra pode ser alterada por acordo individual com o trabalhador. O art. 444 da CLT estabelece; "Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social."

Conforme se verifica na norma acima, o acordo individual fundado no art. 444 da CLT celebrado com empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou duas vezes o limite máximo dos

benefícios do Regime Geral de Previdência Social terá a mesma eficácia legal que a norma coletiva e terá preponderância sobre ela, desde que respeitados os limites previstos no art. 611-A da CLT. Assim, em um primeiro momento, concluímos pela possibilidade, como regra, de se afastar a normas previstas em uma convenção coletiva de um contrato de trabalho específico, desde que respeitados os limites acima estabelecidos. Portanto, o simples fato dos acordos individuais em discussão afastarem a aplicação de convenção coletiva em regra aplicável ao contrato não o torna nulo. Além disso, o acordo em comento não possui a extensão imputada pelo parquet. Isto porque, em que pese determine a aplicação de norma coletiva diversa da base territorial do empregado, não vincula os empregados à representação do sindicato cuja norma coletiva será aplicada ao contrato de trabalho. O sindicato representante dos empregados que laboram no Estado do Rio de Janeiro é aquele representante da base territorial respectiva. A representação sindical não se resume à celebração de norma coletiva. Neste sentido, concluo que o acordo individual celebrado por parte dos empregados da ré que trabalham no Estado do Rio de Janeiro não ofende a unicidade sindical e a territorialidade, já que não altera a representação dos referidos empregados, mas apenas negocial a norma coletiva aplicável, respeitados os limites do art. 444 da CLT. A alegação de inexistência de previsão legal não se sustenta, principalmente diante dos termos do parágrafo único do art. 444 da CLT acima transcrito. Some-se, ainda, o fato do art. 611-A da CLT não apresentar rol taxativo, mas apenas exemplificativo e que não está o acordo individual alterando o enquadramento sindical, mas apenas a aplicação de direitos previstos em CCT específica. Nesse sentido, eventual contribuição sindical ou filiação dos empregados em questão serão vinculadas ao sindicato de sua respectiva base territorial.

Por fim, não restou comprovada qualquer coação para adesão aos acordos individuais, não havendo comprovação de vício de vontade dos trabalhadores.

Por consequência, não verificando qualquer ilegalidade nos acordos realizados, nos termos expostos no processo, julgo improcedente os pedidos contidos no item 2 do rol de pedidos."

Opostos embargos de declaração, foram conhecidos e, no mérito, rejeitados, conforme sentença ID. dd1a767, de 18.03.2024.

Em seguida, foi interposto recurso ordinário sob ID. 0804c13, o qual foi acolhido pelo E. TRT da 1ª região para reconhecer a nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional, conforme r. Acórdão de

Id. bb6639f, de 23.10.2024, com trânsito em julgado em 09.12.2024 (ID. b46779f).

Após, houve novo julgamento dos embargos de declaração, conforme sentença de ID.67288a5.

Com a devida vênia, merece reparo a sentença proferida, motivo pelo qual interpõe-se o presente recurso ordinário.

É a síntese do necessário.

III – PRELIMINARES.

III.a – DA NULIDADE DA SENTENÇA E DOS ATOS POSTERIORES. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. VIOLAÇÃO AO ART. 93, IX, DA CR/88.

Mesmo após o retorno dos autos à 1ª Instância e novo julgamento dos embargos de declaração pela sentença de ID. 67288a5, há omissões que não foram sanadas.

Veja-se.

A sentença recorrida apenas apreciou as provas relacionadas à coação e adentrou na análise das condutas antissindicais, remanescendo as demais **omissões na r. Decisão** no tocante às teses jurídicas, bem como fundamentação incompleta ou ausência de motivação, circunstância que acarretou na manutenção da improcedência dos pedidos constantes na exordial.

Com efeito, a sentença fundamenta a improcedência dos pedidos tão somente nos argumentos a seguir:

> i) a conduta da Reclamada está amparada pelo art. 444 da CLT, concluindo pela possibilidade de um acordo individual celebrado com empregado hipersuficiente (§ 1º, art. 444, CLT) que possui a mesma eficácia legal que a norma coletiva, e com preponderância sobre ela;
>
> ii) as provas juntadas pelo MPT não comprovam a prática da coação direcionada aos empregados na adesão dos acordos apresentados pela empresa;
>
> iii) entendeu que a adesão proposta pela empresa não se configura ato antissindical, pois visa favorecer os trabalhadores que poderão escolher a norma coletiva mais benéfica, ainda que firmada em outra base territorial.

Nota-se, portanto, que a sentença não enfrentou as questões fáticas e as linhas de fundamentação apresentadas pelo MPT, deixando de apreciar, mesmo após prolação de nova sentença, as demais provas e as normas nacionais e internacionais questionadas na petição inicial, réplica e embargos de declaração, tudo pertinente à matéria trazida ao debate.

Conforme se depreende dos autos, a r. decisão de primeiro grau também desconsiderou os argumentos e fundamentações que evidenciam a ilegalidade da conduta da empresa reclamada:

> I) A nova decisão não enfrentou os seguintes dispositivos constitucionais e legais, apesar de a interposição de embargos aclaratórios (Id. 1ff000f):
>
> **a) art. 5º, inciso XVII, da CR/88** (liberdade de associação) – violado pela recorrida ao impor aos trabalhadores do Estado do Rio de Janeiro a adesão ao sindicato de SP, mediante coação;
>
> **b**) **art. 7º, inciso XXVI, da CR/88** (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho) – igualmente violado em razão da conduta ilícita da recorrida afastar a incidência das normas coletivas do sindicato do RJ, Estado onde ocorre a prestação de serviços;
>
> **c**) **art. 8º, *caput* e incisos II, V e VI, da CR/88** (associação sindical, unicidade, territorialidade, liberdade sindical e participação do sindicato na negociação coletiva de trabalho) – a conduta da recorrida violou o princípio da unicidade sindical e territorialidade, ao impor aos empregados que laboram no Estado do Rio de Janeiro a aderirem, mediante coação, às normas coletivas pactuadas pelo Sindicato de São Paulo;
>
> **d) art. 516 da CLT (unicidade e territorialidade sindical)** – norma violada pela recorrida ao alterar a representação sindical dos empregados do RJ, impondo a eles a representação pelo sindicato de SP, local diverso de onde ocorre a prestação de serviços;
>
> **e) arts. 611 e 611-B, inciso XXVI da CLT** (liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador) – A recorrida impôs aos empregados a negociação da representatividade sindical, alterando a base territorial para São Paulo, a qual constitui objeto ilícito de negociação coletiva por se tratar de violação da liberdade sindical dos empregados e do sindicato do Rio de Janeiro.
>
> f) **má-aplicação do art. 151 do Código Civil de 2002** – A coação ocorreu no caso em tela em razão dos empregados temerem a dispensa imotivada pela empregadora, por conseguinte, "concordaram com o acordo individual".

g) **Incidência da Súmula n. 374, C.TST** – O sindicato que representa categoria profissional diferenciada é o da base territorial em que os trabalhadores prestam serviço e não o local em que situada a sede da empresa.

II) Igualmente, constata-se omissão da nova decisão recorrida quanto às obrigações assumidas pelo Estado Brasileiro quando da ratificação das Convenções n. 98 (Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva) e n.154 (Fomento à Negociação Coletiva) da Organização Internacional do Trabalho. Da mesma forma, há omissão quanto ao art. 16 da Convenção Americana de Direitos Humanos, que garante a liberdade de associação, direito fundamental e humano violado pela ré, ora recorrida.

III) No tocante à incidência ou não da Súmula n. 374 do C.TST, o Juízo *"a quo"* não apresentou fundamentação acerca da sua incidência, ou não, norma que pode infirmar a conclusão adotada.

Pois bem.

É sabido que a garantia de que as decisões judiciais sejam devidamente fundamentadas caracteriza-se como direito fundamental, tendo em vista o disposto no art. 93, inciso IX da CR/88, sendo um desdobramento do devido processo legal e do contraditório.

Desta forma, é imprescindível que o magistrado exponha, de forma clara, ainda que sucinta, os motivos pelas quais rejeita as teses jurídicas formuladas pela parte e porque as provas por ela produzidas não foram suficientes para a formação do seu convencimento. Igualmente necessária a adoção de tese explícita citando as normas nacionais e internacionais, devidamente prequestionadas nos embargos de declaração.

Nesse sentido, o estabelece o art. 832 da CLT que *"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"*.

Na mesma linha, dispõe o art. 489, § 1º do Código de Processo Civil que:

> *Art. 489. São elementos essenciais da sentença:*
>
> *§ 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que:*
>
> *(...)*
>
> *III – invocar motivos que se prestariam a justificar qualquer outra decisão;*

> *IV – não enfrentar todos os argumentos deduzidos no processo capazes de, em tese, infirmar a conclusão adotada pelo julgador;*

Assim, dada a permanência de omissão na sentença ora recorrida, resta indubitável a ausência de fundamentação no tocante aos dispositivos constitucionais e legais nacionais e internacionais acima citados e a incidência ou não da S. 374 do C.TST.

Destaca-se que todas essas questões foram veiculadas em sede de embargos de declaração (ID 1ff000f), a fim de que houvesse a manifestação expressa do Juízo *a quo*.

No entanto, a sentença ao julgar novamente os aclaratórios, não enfrentou a tese de que o "acordo" firmado, de forma individual, é objeto ilícito de negociação; não enfrentou a incidência ou não da Súmula n. 374, C.TST ao caso concreto e não enfrentou as normas nacionais e internacionais tratadas pelo *Parquet*.

Para melhor compreensão, transcreve-se a nova decisão prolatada que julgou os embargos de declaração, conforme determinado pelo r. Acórdão de Id. bb6639f:

> *"(...) O acórdão sob ID bb6639f entendeu pela omissão da sentença, nos pontos a seguir transcritos, dos quais, posteriormente, passo a análise:*
>
> *"No caso, verifica-se que, a despeito dos embargos de declaração opostos pelo autor, o MM. Juízo a quo permaneceu omisso, registrando-se que de fato não analisou as teses contidas na exordial no que tange à alegada coação, resolvendo a questão com apenas uma oração na fundamentação da r. sentença. Da mesma forma omissa a decisão em relação à alegada "prática de ato constante da causa de pedir do requerimento do dano moral antissindical pela empresa recorrida" coletivo/*
>
> *Nessas condições, considerando que a prestação jurisdicional restou insuficiente, torno nula a decisão que julgou os embargos de declaração, determinando o retorno dos autos à MM. Vara de origem, a fim de que sejam supridas as omissões apontadas. Fica prejudicada, por ora, a análise das razões recursais concernentes ao mérito do presente recurso."*
>
> *Pois bem:*
>
> *O Código Civil define coação, em seu art. 151, como:*

"A coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens."

No caso em análise, não há produção de provas que identifiquem a existência da coação, ônus da parte autora na forma do art. 818 da CLT. Corrobora tal conclusão, o fato de vários empregados não terem aderido aos termos do acordo, sem que houvesse provas de qualquer penalidade sofrida por eles.

Não foram colhidos depoimentos de trabalhadores que comprovem a existência de qualquer vício de vontade, seja no processo judicial ou no inquérito administrativo com juntada aos autos. Ademais, o áudio de reunião, anexado aos autos, conforme ID 927bef4, demonstra explicação, sem qualquer coação para assinatura do acordo.

Compreendo por não comprovada a coação na adesão dos acordos apresentados pela embargada, nem a aplicação de qualquer penalidade, nos casos de ausência dessa adesão, aos trabalhadores.

No tocante à alegação das condutas antissindicais, elas se caracterizam como utilização de práticas desleais que violam a liberdade sindical, praticando ingerências nas organizações dos trabalhadores.

O acordo proposto pela reclamada, no entanto, não se enquadra neste conceito. Como fundamentado na sentença, a adesão ao acordo não altera a representação sindical dos empregados que se manifestaram pela adesão, não impactando nas receitas sindicais, tendo em vista que estes trabalhadores continuam vinculados ao seu sindicato de origem.

Não se enquadram como desleais as condutas da empregadora, na medida que ao menos aparentemente pelo que demonstrado nos autos, não aparentam intuito de prejudicar a entidade sindical, mas sim favorecer trabalhadores, concedendo-lhes opção de escolha pela norma coletiva que entendam individualmente mais benéfica. Em verdade estimula o esforço do sindicato em futuras negociações a buscar vantagens similares, obtidas em outra base territorial.

Diante do exposto, analisado os temas pontuados no respeitável acórdão, entendo que eventuais matérias não determinadas pelo E. Tribunal, para fins de reanálise, revelam rediscussão de mérito, não se valendo os embargos de declaração para esta finalidade.

DISPOSITIVO

Pelo Exposto, conheço dos embargos de declaração opostos e, no mérito, acolho-os, parcialmente, para fins de esclarecimentos, pelos fundamentos acima."

Quando da interposição dos embargos aclaratórios, o que pretendia o *Parquet* era a resolução de **todas as omissões apontadas**, de modo a se obter uma prestação jurisdicional clara, facultando ao Órgão Ministerial, caso assim entendesse, atacar a decisão cujas razões de fundo, que levaram à sua formação, estivessem explicitadas logicamente. Isto permitiria o manejo do recurso ordinário sem óbices, porquanto expressos claramente todos os fundamentos a serem impugnados.

Contudo, conforme tratado acima, resta evidenciada a negativa de prestação jurisdicional pelo Juízo de primeiro grau, mesmo após retorno dos autos para novo julgamento dos embargos de declaração, por ausência de enfrentamento de todos os argumentos deduzidos no processo que são capazes de infirmar a conclusão adotada na sentença.

Nesse sentido, cabe trazer à colação os seguintes arestos (negritos acrescidos):

> RECURSO ORDINÁRIO OBREIRO. NULIDADE DO PROCESSO POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. **É nula a decisão proferida sem a observância do dever de fundamentação, por ausência de apreciação de pedidos contidos no rol da exordial, mesmo após a oposição de embargos declaratórios pela parte interessada, fazendo da sentença de embargos de declaração um comando jurisdicional não sindicável e não controlável pelas partes ou mesmo pelo segundo grau de jurisdição, que não pode conhecer a motivação do julgado que lhe é submetido à revisão. Diante desse cenário, forçoso concluir que a negativa de prestação jurisdicional alegada no recurso ordinário restou configurada**, implicando, por isso, em vício de fundamentação (art. 93, inciso IX, da CF; art. 832, *caput*, da CLT e art. 489, *caput* e inciso II, do NCPC), na medida em que a oferta de pronunciamento sobre a pretensão obreira era solução não só possível como devida. Nulidade declarada. (Processo: ROT – 0000695-30.2017.5.06.0142, redator: Ruy Salathiel de Albuquerque e Mello Ventura, Data de julgamento: 02.02.2021, Terceira Turma, Data da assinatura: 02.02.2021) (TRT-6 – RO: 00006953020175060142, Data de Julgamento: 02.02.2021, Terceira Turma, Data de Publicação: 02.02.2021)
>
> EMENTA: RECURSO ORDINÁRIO. NULIDADE. SENTENÇA DE EMBARGOS DECLARATÓRIOS. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL.1. Da análise da decisão dos aclaratórios,

> depreende-se que o Julgador Originário apresentou explanação com vilipêndio aos arts. 832 da CLT, 141 e 489 do CPC/2015, 5º, V (princípios do contraditório e ampla defesa), e 93, IX (dever de motivação), da Constituição Federal/1988. 2. **Entender, como tentativa de rediscussão de teses e/ou reapreciação da prova, o intento obreiro relacionado a pleito não enfrentado na sentença de mérito, significa negar a prestação jurisdicional, ensejando a nulidade da decisão correlata**. Declarada a nulidade da sentença de embargos de declaração, por negativa de prestação jurisdicional, determinando-se o retorno dos autos ao Juízo de Origem, para prolação de nova decisão. (Processo: TRT 6 RO – 0000572- 04.2017.5.06.0313. Relatora: Maria Clara Saboya Albuquerque Bernardino. Data de julgamento: 29.07.2018. Terceira Turma, Data da assinatura: 1º.08.2018)

No mesmo sentido é o entendimento do C. TST, conforme decisões abaixo colacionadas (negritos acrescidos):

> EMENTA: EMBARGOS. NULIDADE DO ACÓRDÃO PROLATADO PELO TRIBUNAL REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. VIOLAÇÃO DO ART. 896 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. **Os arts. 93, IX, da Constituição da República, 832 da Consolidação das Leis do Trabalho e 458 do Código de Processo Civil impõem ao julgador o dever de expor os fundamentos de fato e de direito que embasam a sua convicção, exteriorizando-a na decisão, mediante a análise pormenorizada das alegações relevantes para o desfecho da controvérsia**. Nessas circunstâncias, se, a despeito da interposição de embargos de declaração, o Tribunal Regional deixa de examinar questão relevante para o desfecho da lide, impõe-se dar guarida à arguição de nulidade do julgado, por negativa de prestação jurisdicional. Recurso de embargos conhecido e provido." (E-RR – 69749/2002-900-07- 00; LELIO BENTES CORRÊA, Ministro relator; PUBLICAÇÃO: DEJT – 18.09.2009)

> RECURSO DE REVISTA. JUÍZO DE RETRATAÇÃO. ART. 1.030, II, DO CPC. ARGUIÇÃO DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. 1. Exercido o juízo de retratação previsto no art. 1.030, II, do CPC , impõe-se a apreciação da arguição de nulidade não examinada por força do art. 249, § 2º, do CPC/73. 2. **Nos termos do inciso IX do art. 93 da Constituição Federal,**

> **todos os julgamentos dos órgãos do Poder Judiciário serão públicos, e fundamentadas todas as decisões, sob pena de nulidade. Tem-se, portanto, a necessidade de que, na decisão judicial, sejam declinadas as premissas fáticas e jurídicas que fundamentam a solução da lide, em sua integralidade. 3. Na hipótese, não foi observado esse pressuposto de validade, afetando a legitimidade jurídica do ato decisório. Embora tenham sido interpostos embargos de declaração, o Tribunal Regional não se manifestou se a prova dos autos** demonstra que a reclamante estava subordinada à reclamada TELEMAR NORTE LESTE S.A., nos termos dos arts. 2º, 3º e 9º da CLT, premissa fática essencial ao deslinde da controvérsia relativa ao reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com a tomadora de serviços. 4. A Corte de origem negou-se, portanto, a entregar a prestação jurisdicional que lhe incumbe. Recurso de revista conhecido e provido." (RR-143100- 54.2007.5.01.0021 , 1ª Turma, relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, *DEJT* 23.10.2020)

Assim, deve ser declarada a nulidade da sentença por negativa de prestação jurisdicional (ausência de fundamentação) na forma dos arts. 832 da CLT c/c art. 489, § 1º, incisos II e IV do CPC, e art. 5º, XXXV e LV e 93, IX, da CR/88, e deve incidir a teoria da causa madura, conforme adiante fundamentado.

III.b – DA APLICAÇÃO DA TEORIA DA CAUSA MADURA

A teoria da causa madura, prevista no art. 1.013, § 3º, do CPC, aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho à luz dos art. 15 do CPC e art. 769 da CLT, define-se como a possibilidade de o Tribunal, no exercício da competência recursal, julgar de imediato o mérito da questão.

Além disso, há a dicção da Súmula n. 393 do TST, que é clara ao prever que o efeito devolutivo do recurso ordinário transfere ao TRT a apreciação dos fundamentos da inicial não examinados pela sentença, ainda que não tenham sido renovados no recurso.

In casu, a instrução do feito encontra-se completa, podendo o E. TRT adentrar no mérito propriamente dito.

Posto isto, o MPT requer ao Tribunal que julgue de imediato a ação, uma vez que, já passada toda a fase instrutória, não é mais necessária a produção de outras provas e em atenção ao princípio insculpido

no art. 5º, inciso LXXVIII, da CR/88, reformando a sentença que julgou improcedentes os pedidos formulados pelo MPT.

IV – MÉRITO RECURSAL

A presente ação civil pública foi movida pelo Ministério Público do Trabalho a fim de compelir a Ré ao cumprimento das obrigações constantes nos itens 1 e 2 do rol de pedidos, como correção dos ilícitos perpetrados, bem como ao pagamento de indenização por dano moral coletivo (item 3 do rol de pedidos).

Na r. sentença proferida de 19/01/2024 (ID 60d8f1d), a D. Magistrada *a quo* julgou improcedentes os pedidos formulados pelo Parquet nos seguintes termos:

> "*(...) Afirma o autor que a ré firmou acordo individual com empregados que labora no Estado do Rio de Janeiro no qual estes aceitam a concordam que a empregadora lhe conceda os valores e benefícios previstos nas convenções coletivas de trabalho firmadas entre o SINDUSFARMA e o SINPROVESP, afastando a aplicação de qualquer outra norma coletiva. Aduz que a assinatura foi precedida de reunião onde a empresa ofertou o acordo individual aos empregados. Tais fatos são incontroversos, estando os termos do acordo juntados aos autos. Incontroverso, também, que não houve adesão pela integralidade dos empregados que laboram no Estado do Rio de Janeiro e para estes permanece aplicável a CCT do local da prestação de serviços. O que se pretende aferir, por meio desta decisão, é a validade dos acordos individuais celebrados e se estes ferem a unicidade sindical. Diante do ordenamento pátrio vigente, em respeito ao princípio da unicidade sindical e da territorialidade, aplica-se a norma coletiva vigente no local da prestação de serviços. No entanto, o que se discute na hipótese, não é a regra geral estabelecida em lei e, sim, se esta regra pode ser alterada por acordo individual com o trabalhador. O art. 444 da CLT estabelece; "Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual*

ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social."

Conforme se verifica na norma acima, o acordo individual fundado no art. 444 da CLT celebrado com empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social terá a mesma eficácia legal que a norma coletiva e terá preponderância sobre ela, desde que respeitados os limites previstos no art. 611-A da CLT. Assim, em um primeiro momento, concluímos pela possibilidade, como regra, de se afastar a normas previstas em uma convenção coletiva de um contrato de trabalho específico, desde que respeitados os limites acima estabelecidos. Portanto, o simples fato dos acordos individuais em discussão afastarem a aplicação de convenção coletiva em regra aplicável ao contrato não o torna nulo. Além disso, o acordo em comento não possui a extensão imputada pelo parquet. Isto porque, em que pese determine a aplicação de norma coletiva diversa da base territorial do empregado, não vincula os empregados à representação do sindicato cuja norma coletiva será aplicada ao contrato de trabalho. O sindicato representante dos empregados que laboram no Estado do Rio de Janeiro é aquele representante da base territorial respectiva. A representação sindical não se resume à celebração de norma coletiva. Neste sentido, concluo que o acordo individual celebrado por parte dos empregados da ré que trabalham no Estado do Rio de Janeiro não ofende a unicidade sindical e a territorialidade, já que não altera a representação dos referidos empregados, mas apenas negocial a norma coletiva aplicável, respeitados os limites do art. 444 da CLT. A alegação de inexistência de previsão legal não se sustenta, principalmente diante dos termos do parágrafo único do art. 444 da CLT acima transcrito. Some-se, ainda, o fato do art. 611-A da CLT não apresentar rol taxativo, mas apenas exemplificativo e que não está o acordo individual alterando o enquadramento sindical, mas apenas a aplicação de direitos previstos em CCT específica. Nesse sentido, eventual contribuição sindical ou filiação dos empregados em questão serão vinculadas ao sindicato de sua respectiva base territorial.

Por fim, não restou comprovada qualquer coação para adesão aos acordos individuais, não havendo comprovação de vício de vontade dos trabalhadores.

Por consequência, não verificando qualquer ilegalidade nos acordos realizados, nos termos expostos no processo, julgo improcedente os pedidos contidos no item 2 do rol de pedidos."

A sentença que julgou novamente os embargos de declaração assim decidiu acerca da existência da coação e da conduta antissindical (ID. 67288a5):

"*(...) O acórdão sob ID bb6639f entendeu pela omissão da sentença, nos pontos a seguir transcritos, dos quais, posteriormente, passo a análise:*

"No caso, verifica-se que, a despeito dos embargos de declaração opostos pelo autor, o MM. Juízo a quo permaneceu omisso, registrando-se que de fato não analisou as teses contidas na exordial no que tange à alegada coação, resolvendo a questão com apenas uma oração na fundamentação da r. sentença.

Da mesma forma omissa a decisão em relação à alegada "prática de ato constante da causa de pedir do requerimento do dano moral antissindical pela empresa recorrida" coletivo/

Nessas condições, considerando que a prestação jurisdicional restou insuficiente, torno nula a decisão que julgou os embargos de declaração, determinando o retorno dos autos à MM. Vara de origem, a fim de que sejam supridas as omissões apontadas. Fica prejudicada, por ora, a análise das razões recursais concernentes ao mérito do presente recurso."

Pois bem:

O Código Civil define coação, em seu art. 151, como:

"A coação, para viciar a declaração da vontade, há de ser tal que incuta ao paciente fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família, ou aos seus bens."

No caso em análise, não há produção de provas que identifiquem a existência da coação, ônus da parte autora na forma do art. 818 da CLT. Corrobora tal conclusão, o fato de vários empregados não terem aderido aos termos do acordo, sem que houvesse provas de qualquer penalidade sofrida por eles.

Não foram colhidos depoimentos de trabalhadores que comprovem a existência de qualquer vício de vontade, seja no processo judicial ou no inquérito administrativo com juntada aos autos. Ademais, o áudio de reunião, anexado aos autos, conforme ID 927bef4, demonstra explicação, sem qualquer coação para assinatura do acordo.

Compreendo por não comprovada a coação na adesão dos acordos apresentados pela embargada, nem a aplicação de qualquer penalidade, nos casos de ausência dessa adesão, aos trabalhadores.

No tocante à alegação das condutas antissindicais, elas se caracterizam como utilização de práticas desleais que violam a liberdade sindical, praticando ingerências nas organizações dos trabalhadores.

O acordo proposto pela reclamada, no entanto, não se enquadra neste conceito. Como fundamentado na sentença, a adesão ao acordo não altera a representação sindical dos empregados que se manifestaram pela adesão, não impactando nas receitas sindicais, tendo em vista que estes trabalhadores continuam vinculados ao seu sindicato de origem.

Não se enquadram como desleais as condutas da empregadora, na medida que ao menos aparentemente pelo que demonstrado nos autos, não aparentam intuito de prejudicar a entidade sindical, mas sim favorecer trabalhadores, concedendo-lhes opção de escolha pela norma coletiva que entendam individualmente mais benéfica. Em verdade estimula o esforço do sindicato em futuras negociações a buscar vantagens similares, obtidas em outra base territorial.

Diante do exposto, analisado os temas pontuados no respeitável acórdão, entendo que eventuais matérias não determinadas pelo E. Tribunal, para fins de reanálise, revelam rediscussão de mérito, não se valendo os embargos de declaração para esta finalidade.

DISPOSITIVO

Pelo Exposto, conheço dos embargos de declaração opostos e, no mérito, acolho-os, parcialmente, para fins de esclarecimentos, pelos fundamentos acima".

Com a devida vênia, o entendimento exarado na r. decisão recorrida não pode prosperar.

IV.a – OBJETO ILÍCITO DE NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL. ALTERAÇÃO DA TERRITORIALIDADE DA INCIDÊNCIA DAS NORMAS COLETIVAS PACTUADAS PELO SINDICATO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO À UNICIDADE SINDICAL.

Apesar de o *Parquet* tratar desse argumento nos autos e quando dos embargos de declaração, o Juízo *"a quo"* não se pronunciou, novamente, acerca de imprescindível tema, qual seja: o objeto pactuado no acordo individual é ilícito.

Veja-se.

A norma debatida nos autos e devidamente prequestionada preceitua:

> *Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.*
>
> *Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o* caput *deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.*

É notório que o parágrafo único do art. 444 da CLT está atrelado às limitações constantes do caput, por consequência, as partes interessadas podem estipular acerca de tudo, **DESDE QUE não haja negociação no sentido contrário às disposições de proteção ao trabalho, quais sejam, os direitos fundamentais constantes da Constituição (a exemplo dos arts. 7º e 8º da CR/88) e tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil, não podendo negociar acerca da representação, limitação da incidência de norma coletiva por acordo individual e unicidade sindical.**

Tanto não podem, **que o art. 611-A da CLT não lista a possibilidade de se alterar a representatividade sindical por meio da escolha da norma coletiva pactuada em local diverso da prestação de serviços**, por estipulação entre empresa e empregado hipersuficiente.

Se o próprio trabalhador não pode dispor da sua representação sindical, muito menos poderá pactuar com o empregador acerca desta, que está delimitada pela lei e pela Constituição da República que preceitua a unicidade sindical em seu art. 8º, inciso II.

Portanto, a empresa ré e seus empregados não têm disponibilidade jurídica para negociarem acerca da representação sindical e unicidade fixada pelo Constituinte de 1988, **não podendo transacionar sobre representação sindical e incidência de norma coletiva pactuada em local diverso da prestação de serviços, porque se trata de norma constitucional de proteção ao trabalho.**

Aliás, norma de indisponibilidade absoluta, *in casu.*

Diante disso, resta patente que a conduta da ré viola a unicidade sindical (art. 8º, II, da CR/88) ao pactuar objeto ilícito no "acordo" firmado com seus empregados, violando no mesmo sentido os arts. 611 e 611-B, inciso XXVI, da CLT, na medida em que a ré coopta trabalhadores que laboram no Estado do Rio de Janeiro para aderirem a CCTs do sindicato do Estado de São Paulo, em evidente conduta antissindical que tem por finalidade esvaziar os sindicatos fluminenses, negociando objeto ilícito.

Imperioso relembrar que a negociação não pode dispor acerca de norma de ordem pública, tal como se configura a unicidade sindical prevista na Constituição de 1988, e representação sindical, que possuem caráter de indisponibilidade.

O Constituinte de 1988 elegeu a unicidade sindical (inciso II, art. 8º) como norma base do sistema sindical, e aludida norma possui relevante papel social na organização do sistema sindical brasileiro. Portanto, se a autonomia privada coletiva se submete a este limite, com mais razão a "negociação" individual firmada entre a empresa recorrida e seus empregados.

Cabe ainda rechaçar a alegação contida na sentença de que *"a adesão ao acordo não altera a representação sindical dos empregados que se manifestaram pela adesão, não impactando nas receitas sindicais, tendo em vista que estes trabalhadores continuam vinculados ao seu sindicato de origem"*.

Ao contrário do que foi concluído pelo Juízo de 1º grau, o próprio acordo prevê a alteração da representação sindical ao impor a incidência de norma coletiva pactuada em outro Estado que não condiz com o local da prestação de serviços e onde há sindicato da categoria:

> *"(...) 1. O(A)* ***EMPREGADO(A)****, tendo em vista todos os "considerandos" acima,* ***aceita e concorda*** *que a* ***EMPREGADORA lhe conceda os valores e benefícios previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre o SINDUSFARMA e o SINPROVESP*** *(Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos e Terceirizados no Setor de Propaganda e Vendas de Produtos Farmacêuticos no Estado de São Paulo), reconhecendo serem estas as convenções*

coletivas a ele(a) aplicáveis, em sua totalidade e em detrimento de qualquer outra convenção coletiva, firmada entre quaisquer outras entidades sindicais, inclusive dos municípios onde atua. 2. O(A) ***EMPREGADO(A)*** *reconhece e declara não fazer jus a quaisquer valores ou benefícios, estabelecidos em instrumentos coletivos diversos dos mencionados acima, mormente se firmados sem a participação do SINDUSFARMA (entidade sindical que representa a* ***EMPREGADORA****). (...)"* (Id. 06ac3c3)

A alteração da incidência das normas coletivas pactuadas pelo sindicato do Rio de Janeiro representa inegável afronta à unicidade, vez que a principal atividade exercida pelo sindicato é a negociação coletiva defendendo os direitos e interesses da categoria que representa, logo, afastá-las ensejará no esvaziamento da atuação dos sindicatos do Rio de Janeiro, que possuem a prerrogativa de defender os interesses e direitos da categoria, conforme unicidade fixada pela Constituição de 1988.

Em resumo, essa "vinculação" ao sindicato paulista, por meio da adesão irrestrita de normas coletivas pactuadas em São Paulo, além de ultrajar os sindicatos fluminenses, também se mostra como uma forma de colocar os empregados da empresa em um "limbo" jurídico de representação sindical, uma vez que os trabalhadores se "vinculam" a um sindicato que não podem se filiar, ser ouvidos, deliberar, nem podem verter contribuições a ele (uma vez que está em Estado diverso da prestação de serviço).

Por tais razões, a sentença deve ser reformada em sua integralidade.

IV.b – ILEGALIDADE DOS ACORDOS INDIVIDUAIS: PROVAS DA COAÇÃO.

A decisão ora recorrida concluiu que não houve produção de provas capazes de identificar coação, de acordo com o art. 151 do CC/2002, em razão de que vários empregados que não aderiram ao acordo não sofreram penalidade. Aduziu que não há depoimentos de trabalhadores para provar o vício de vontade e que o áudio de Id. 927bef4 seria uma explicação do acordo e não coação em si.

Contudo, a decisão merece reforma.

Inicialmente, oportuno transcrever o conteúdo do Instrumento Particular de Acordo **(Id. 06ac3c3)**, firmado entre a empresa e os empregados

que prestam serviços no Estado do Rio de Janeiro, que foram coagidos a concordar com a adesão ao sindicato de São Paulo:

> *"(...) 1. O(A)* ***EMPREGADO(A)****, tendo em vista todos os "considerandos" acima,* ***aceita e concorda*** *que a* ***EMPREGADORA lhe conceda os valores e benefícios previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre o SINDUSFARMA e o SINPROVESP*** *(Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos e Terceirizados no Setor de Propaganda e Vendas de Produtos Farmacêuticos no Estado de* ***São Paulo****), reconhecendo serem estas as convenções coletivas a ele(a) aplicáveis, em sua totalidade e em detrimento de qualquer outra convenção coletiva, firmada entre quaisquer outras entidades sindicais, inclusive dos municípios onde atua.*
>
> *2. O(A)* ***EMPREGADO(A)*** *reconhece e declara não fazer jus a quaisquer valores ou benefícios, estabelecidos em instrumentos coletivos diversos dos mencionados acima, mormente se firmados sem a participação do SINDUSFARMA (entidade sindical que representa a* ***EMPREGADORA****). (...)"*

A coação vicia a declaração da vontade quando incute a outra parte um fundado temor de dano iminente e considerável à sua pessoa, à sua família ou aos seus bens (art. 151, CC/2002), tal como ocorreu na hipótese.

No presente caso, *data venia*, há fartas provas da coação e indução a erro cometida pela empresa ré, a saber:

> – Denúncia do Sindicato do Rio de Janeiro (Id. cea3778/Pág.4): expressamente aponta que foi realizada reunião sem a presença de qualquer dirigente sindical com atuação no Estado do Rio de Janeiro e que nela houve **determinação** aos presentes para assinarem eletronicamente um termo aditivo contratual, e que quem não assinasse ficaria de fora do programa nacional de participação nos resultados. Acaso não assinasse, receberiam apenas a quantia de R$ 1.800,00, diversamente do que seria pago acaso o aditivo fosse assinado (algo em torno de R$ 31.000,00 a R$ 19.000,00).
>
> – Ata de audiência administrativa (ID. 380afd4/Pág. 1): comprova que a reunião foi realizada sem a participação dos dirigentes sindicais do Estado do Rio de Janeiro, demonstrando que os trabalhadores estavam desassistidos;
>
> – ***LINK*** **da gravação da reunião e a degravação respectiva (ID. 927bef4/Pág. 1): comprova que os trabalhadores não receberam informações transparentes e foram coagidos a assinar o "acordo", e não se trata de mera explicação, ao contrário do que foi concluído pelo Juízo *"a quo"*;**

> – Denúncia do SINDICATO DOS PROPAGANDISTA: PROPAGANDISTA E VENDEDORES, VENDEDORES DE PRODUTOS DOS MUNICÍPIOS DE MARICÁ, RIO BONITO, ITABORAÍ, TANGUA, SILVA JARDIM, CASEMIRO DE ABREU (Id. 4aa30d1): comprova que na reunião referenciada foi determinada a assinatura do termo aditivo contratual, pois do contrário aquele que não aposse ciência ao referido termo aditivo ficaria de fora do programa nacional de participação nos resultados e, ainda, aqueles que permanecessem sendo representados pelos sindicatos com base territorial no Rio de Janeiro, dentre os quais os dirigentes deste Denunciante, receberiam tão somente a importância de RS 1.800,00, pois, segundo informado, era o valor previsto nas Convenções Coletivas dos sindicatos com base no Rio de Janeiro. Houve portanto, coação e induzimento ao erro.
>
> – Denúncia da Federação dos Propagandista e Vendedores do Produtos Farmacêuticos do Estado do Rio de Janeiro (Id. d16d606-pág.4): nesta denúncia constou *"A reunião ocorreu de forma telepresencial no dia 12/08/2021, as 10:40hs. A reunião foi conduzida pelo Gerente Distrital Sr. Aurélio Shelber e o Sr. Gustavo Marques também gerente da empresa. Embora o tom fosse sereno as ameaças estavam colocadas de forma velada e o recado foi dado aos empregados estando claro que o objetivo da empresa nessa reunião era valer-se da alteração legislativa imposta pela Lei n. 13.467/2017, para que os empregados "aceitassem" migrar para o sindicato dos propagandistas do estado de São Paulo, o que traria benefícios direto para empresa."*

Cabe ainda salientar que a motivação da empresa para fazer o "acordo individual", para além da conduta antissindical, é pelo fato de possuir sede em São Paulo. O sindicato denunciante, quando da denúncia protocolada no MPT, apresentou gravação de áudio da reunião em que se coagiu os empregados a assinarem o aludido "acordo", disponibilizado ao MPT via *Dropbox* (link constante do Id.380afd4), acompanhada da respectiva degravação.

Na reunião, o Sr. (...) da empresa ré, apresentou o instrumento citado da seguinte forma:

> "(...) *"Vocês vão receber, às 14h, uma carta eletrônica, no e-mail de vocês, todos os "PV's" do Rio de Janeiro, a respeito da opção de acordo sindical".*
>
> *"Porque eu fiz essa reunião? Por que se não vocês iam receber a carta e não iam saber, que informação sindical não é nosso dia a dia".*

"Só pra vocês terem ideia":

"A empresa segue o Sindusfarma, que é o sindicato de São Paulo, ***porque ela está sediada em São Paulo".***

"E pra ela, fica muito difícil, ter que ficar posicionando sindicato a sindicato do Brasil, imagina? Ela usar um acordo sindical de um lado, de outro, ela usa o central, que é de São Paulo".

"Então vocês vão estar recebendo a carta eletrônica, onde vocês vão estar assinando a carta "opta" por se manter pelo acordo sindical de São Paulo e não assinando pelo acordo sindical do Rio."

Quanto à ausência de depoimentos de trabalhadores para provar o vício de vontade, utilizada como fundamentado da r. Sentença recorrida, **imperioso ressaltar que os empregados estão subordinados à empresa, em uma relação assimétrica, e evidentemente não se sentem à vontade para, sequer, prestar compromisso na condição de testemunha por temor em "perder o emprego".**

O temor de perda do emprego, acaso não assinasse o "acordo individual", além de estar comprovado pelas provas citadas acima, é patente no caso.

Ao contrário do afirmado pelo DD. Juízo de 1º grau, vários empregados aderiram ao "acordo", com medo de retaliação.

Quanto aos depoimentos de testemunhas, o MPT esclarece que **atuais empregados** não foram ouvidos em sede de inquérito civil em razão de estarem com o vínculo de emprego ativo e por temerem a dispensa por retaliação.

É sabido que, habitualmente, empregados que possuem contrato de trabalho ativo, acaso prestem depoimento contrário aos interesses do empregador, são dispensados em nítida dispensa discriminatória (Lei n. 9.029/95). Para tal condição, deve incidir a norma do art. 375, do CPC: *"O juiz aplicará as regras de experiência comum subministradas pela observação do que ordinariamente acontece e, ainda, as regras de experiência técnica, ressalvado, quanto a estas, o exame pericial",* **a qual não foi observada pelo Juízo sentenciante**.

Do exposto, a sentença deve ser reformada integralmente, diante da comprovada coação dos empregados da ré em firmar o "acordo" individual.

IV.c – CONDUTA ANTISSINDICAL. VIOLAÇÃO À UNICIDADE E TERRITORIALIDADE.

Diversamente do que foi consignado pela D. Julgadora, que concluiu que o acordo proposto pela reclamada não se enquadra no conceito de conduta antissindical, o MPT demonstra abaixo as razões que impõe a reforma da sentença recorrida.

Consideram-se práticas antissindicais atitudes do empregador tendentes a violar a liberdade sindical em seu plano coletivo, afetando a organização sindical, e individual, atacando os trabalhadores filiados de modo a desestimular sua atuação classista.

A conduta da empresa ré, cooptando os trabalhadores que laboram no Estado do Rio de Janeiro a assinarem um Instrumento Particular de Acordo no qual o empregado "aceita e concorda que a EMPREGADORA lhe conceda os valores e benefícios previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre o SINDUSFARMA e o SINPROVESP", localizados no Estado de São Paulo (local diverso da prestação de serviços), **não encontra amparo no permissivo legal do art. 444 da CLT, além de configurar conduta antissindical**.

Perceba-se que o texto do referido **Instrumento Particular de Acordo não traz a especificação de nenhuma norma ou direito, mas apenas uma alteração genérica e irrestrita, que enquadra o trabalhador em instrumentos de negociação coletiva (inclusive futuros) de outro Estado da Federação**.

A conduta da empresa não objetiva a livre estipulação de aspectos da relação contratual entre seus empregados, eis que o "acordo" sequer fixa ou esclarece quais seriam essas disposições, se vantajosas ou não, firmados por entidade sindical de outro Estado, com realidade diversa da encontrada no Rio de Janeiro.

Na verdade, conforme consta da inicial, **com seu ato antissindical, a ré esvazia a representação dos sindicatos fluminenses (inclusive o que tem base territorial em Nova Friburgo – RJ), na medida em que os**

dirigentes sindicais passam a representar somente eles mesmos, pois os demais trabalhadores da categoria passariam a virtualmente ser representados por sindicato de São Paulo.

Repita-se: O instrumento pactuado entre a empresa e seus empregados que laboram no Estado do Rio de Janeiro altera a representação sindical dos empregados, modificando a representação **para Estado onde não há prestação de serviços**.

Essa "vinculação" ao sindicato paulista, por meio da adesão irrestrita de normas coletivas pactuadas em São Paulo, além de ultrajar os sindicatos fluminenses, também se mostra como uma forma de colocar os empregados da empresa em um **"limbo" jurídico de representação sindical**, **uma vez que os trabalhadores se "vinculam" a um sindicato que não podem se filiar, ser ouvidos, deliberar, nem podem verter contribuições a ele (uma vez que está em Estado diverso da prestação de serviço)**.

Por outro lado, ao renunciarem ao sindicato local e a tudo o que ele ajusta, não podem ser representados pelo ente local em todas as questões.

A propósito, quanto ao tema cabe a seguinte indagação:

– Se o trabalhador não pode negociar a sua representatividade, caberia à empresa recorrida fazê-lo?

Noutro ponto, o MPT rechaça o argumento da nova decisão que julgou os embargos de declaração:

> *"(...) Como fundamentado na sentença, a adesão ao acordo não altera a representação sindical dos empregados que se manifestaram pela adesão, não impactando nas receitas sindicais, tendo em vista que estes trabalhadores continuam vinculados ao seu sindicato de origem."*

Isso porque, há sim mudança da representação sindical por meio da imposição de normas coletivas de Estado diverso da prestação de serviços, conforme texto do acordo:

> "*(...) 1. O(A)* ***EMPREGADO(A)****, tendo em vista todos os "considerandos" acima,* ***aceita e concorda*** *que a* ***EMPREGADORA lhe conceda os valores***

> ***e benefícios previstos nas Convenções Coletivas de Trabalho firmadas entre o SINDUSFARMA e o SINPROVESP*** *(Sindicato dos Propagandistas, Propagandistas-Vendedores e Vendedores de Produtos Farmacêuticos e Terceirizados no Setor de Propaganda e Vendas de Produtos Farmacêuticos no Estado de* ***São Paulo****), **reconhecendo serem estas as convenções coletivas a ele(a) aplicáveis, em sua totalidade e em detrimento de qualquer outra convenção coletiva, firmada entre quaisquer outras entidades sindicais, inclusive dos municípios onde atua"****.* (grifo nosso)

Aludida alteração, ilícita, ocasiona diversas consequências e remanescem, ainda, dúvidas:

> – Quem irá exigir o cumprimento da norma coletiva pactuada pelo Sindicato paulista: o sindicato de São Paulo ou o sindicato de Nova Friburgo?
>
> – A ação deverá ser ajuizada em São Paulo (sede da empresa) ou no Rio de Janeiro (local da prestação de serviços)?
>
> – A contribuição assistencial fixada em assembleia será paga e direcionada a qual sindicato? Se for para São Paulo (sindicato que negociou e pactuou a CCT), não há dúvidas de que ocorrerá um enfraquecimento do sindicato de Nova Friburgo, que ficará à míngua.

Por fim, perceba-se também que os próprios trabalhadores optantes por tal "acordo individual" também se colocam em situação de maior vulnerabilidade, já que "renunciaram" ao Sindicato local e "aceitaram se vincular" a um outro Sindicato no qual sequer podem ser filiados, visto representarem a categoria em outro Estado, permanecendo, assim, em um "limbo", criado propositalmente pela empresa ré, de modo a fragilizar ainda mais o sistema sindical e os trabalhadores, em nítido ato antissindical.

Por essas razões, o MPT afirma que a empresa recorrida, com a sua conduta, tem praticado ato antissindical em desfavor dos sindicatos do Estado do Rio de Janeiro, razão pela qual o acordo deve ser considerado ilícito e os pleitos da ação julgados procedentes.

IV.d – VIOLAÇÃO À SÚMULA N. 374 DO C. TST E À TERRITORIALIDADE

Apesar de o *Parquet* tratar desse argumento nos autos e quando da interposição dos embargos de declaração, o Juízo *"a quo"* não se pronunciou, novamente, acerca de imprescindível tema, qual seja: Súmula n. 374 do C. TST.

A conduta empresarial viola a jurisprudência pacífica dos tribunais, na medida em que o sindicato que representa categoria profissional diferenciada é o da base territorial em que os trabalhadores prestam serviço e não o local em que situada a sede da empresa.

O art. 7º, inciso XXVI, da CR/88 estabeleceu o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Significa dizer, portanto, que o legislador constitucional atribui às partes que celebram uma convenção coletiva de trabalho (sindicato patronal e sindicato profissional) a faculdade de criar direitos e obrigações a todos os empregados e empregadores **que se encontrem no âmbito da representação destes mesmos atores**.

A abrangência dos sindicatos está vinculada, pela legislação, a uma determinada base territorial. Será nessa (e somente nessa) base territorial que seus atos produzirão efeitos. Dentre tais atos, podemos incluir o dissídio, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho. Assim, as normas coletivas (dissídios, convenções ou acordos coletivos) a serem respeitadas serão aquelas vigentes para a categoria que presta serviços dentro da base territorial abrangida pelo respectivo sindicato, em atenção aos princípios da territorialidade e da unicidade sindical (art. 8º, inciso II da CR/88).

O que irá determinar a qual sindicato deve se filiar determinado empregado ou quais normas devem ser observadas pela empresa quanto ao referido empregado será o LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS do mesmo, sendo aplicável, portanto, o princípio da territorialidade, previsto no art. 611 da CLT.

Essa norma determina o enquadramento sindical de acordo com a base territorial da categoria profissional a que pertence o empregado, o que é definido pelo local da prestação do serviço, **independentemente de onde se localiza a sede da empresa ou onde se formaliza a contratação do trabalhador.**

Incontroverso também é o enquadramento dos empregados que exercem a função de propagandistas, propagandistas vendedores **como categoria diferenciada**, conforme dispõe a Lei n. 6.224/1975, reconhecido pelos tribunais trabalhistas e admitido pela própria empresa ré no Id. 1f1e74b.

Desse modo, a atividade empresarial exercida nos Municípios do Estado do Rio de Janeiro, fato incontroverso nos autos, é suficiente para atrair a aplicação dos instrumentos coletivos vigentes em cada Municipalidade,

ante o **princípio da unicidade sindical** somado ao **princípio da territorialidade**.

Nesse sentido, inclusive abrangendo casos concretos envolvendo empresas da área farmacêutica (tal como a empresa ré), é o entendimento dos tribunais trabalhistas pátrios:

> "(...) **ENQUADRAMENTO SINDICAL. CATEGORIA PROFISSIONAL DIFERENCIADA. APLICABILIDADE DE NORMAS COLETIVAS. LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. PRINCÍPIO DA TERRITORIALIDADE. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA**. Extrai-se do acórdão regional que o reclamante pertence à categoria profissional diferenciada (propagandista-vendedor) e que presta serviços no Estado do Rio Grande do Sul, razão pela qual o e. TRT manteve a sentença que lhe conferiu o direito às normas coletivas do Sindicato dos Empregados Vendedores e Viajantes do Comércio no Estado do Rio Grande do Sul (SIVEVI/RS), a despeito de a reclamada não ter sede nessa localidade, mas no Paraná. **Tal como proferido, o acórdão recorrido está em consonância com a jurisprudência da SBDI-1 desta Corte, no sentido de que deve ser aplicada a norma coletiva da categoria diferenciada pactuada no local da prestação de serviços, em observância ao critério da territorialidade, ainda que o empregador tenha sede em localidade diversa**, sem que isso afronte a Súmula n. 374 do TST. Precedentes. Incide, portanto, a Súmula n. 333 do TST e o art. 896, § 7º, da CLT, como obstáculo à extraordinária intervenção deste Tribunal Superior no feito. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria ausência de transcendência do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades, conforme precedentes invocados na decisão agravada. Agravo não provido.
>
> PROCESSO N. TST-Ag-AIRR – 21025-40.2017.5.04.0001 – Ministro relator: BRENO MEDEIROS, julgado em 26.10.2022.
>
> **RECURSO ORDINÁRIO DA PARTE AUTORA. ENQUADRAMENTO SINDICAL.** De acordo com o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, **não se aplica a Súmula n. 374 do TST, na hipótese de enquadramento sindical de empregado pertencente à categoria diferenciada de propagandista vendedor, devendo ser observado, neste**

caso, o art. 8º, II, da CF, sendo aplicáveis as normas coletivas do local da prestação dos serviços em detrimento daquelas referentes ao lugar da sede da empregadora.

TRT-1 – PROCESSO n. 0100376-71.2016.5.01.0004 (ROT) – Desembargadora relatora: Evelyn Correa de Guama Guimarães, julgado em 26.04.2023.

RECURSO ORDINÁRIO. INDÚSTRIA FARMACÊUTICA. NORMAS COLETIVAS. EMPREGADO INTEGRANTE DE CATEGORIA DIFERENCIADA. PRINCÍPIO DA TERRITORIALIDADE. Aos empregados de categoria profissional diferenciada aplicam-se as normas coletivas entabuladas pelo sindicato correspondente do local da prestação do serviço, conforme critério da territorialidade.

TRT-1 – PROCESSO n. 0101084-11.2021.5.01.0081 (ROT) – Desembargador relator: André Gustavo Bittencourt Villela, julgado em 28.03.2023.

Com base nesses argumentos, conclui-se pela ilegalidade da conduta da empresa, que, por ela própria, mediante "acordos individuais" apresentados aos seus empregados, feriu dispositivos constitucionais e legais, previstos na CLT, na tentativa de direcionar seus empregados ao sindicato de São Paulo, local da sua sede.

Ressalte-se que a atuação da empresa tem o condão de "esvaziar" os Sindicatos Laborais do Estado do Rio de Janeiro, visto que, com a vinculação da quase totalidade dos trabalhadores a instrumentos coletivos de outro estado, os Sindicatos locais passariam a representar unicamente os próprios dirigentes sindicais.

Assim sendo, faz-se necessária a intervenção judicial de modo a cessar a conduta ilícita da ré e a prevenir novas ocorrências advindas de inadequada conduta da ré, em razão do descumprimento da legislação trabalhista, em especial, de princípios basilares do Direito Coletivo do Trabalho, **ao aplicar os instrumentos coletivos firmados no Estado de São Paulo para os trabalhadores que prestam seus serviços no Estado do Rio de Janeiro, mesmo havendo instrumentos coletivos vigentes no último.**

Diante de todo o exposto, com o reconhecimento da ilegalidade praticada pela empresa e a procedência dos pedidos de fazer e não-fazer arrolados na inicial, forçosa também a reforma da sentença para o

provimento do pleito relacionado ao arbitramento de indenização por danos morais coletivos, conforme fundamentado a seguir.

IV.e – DA INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS

O Ministério Público do Trabalho visa não só fazer cumprir o ordenamento jurídico pela recorrida, mas, também, restaurá-lo, vez que já foi violado. Tem por escopo, ainda, coibir a repercussão negativa na sociedade gerada por essas violações extensamente apontadas.

Nessa senda, o fundamento constitucional do dano moral coletivo, além da manutenção do Estado de Direito, de acordo com o teor do art. 1º da CR/88, encontra sua sede no art. 5º, incisos V e X, do mesmo código legal. Gize-se que a Carta Magna, ao garantir a reparação pelo dano extrapatrimonial sofrido, não distinguiu entre o dano de efeito moral individual ou coletivo.

Por sua vez, a Lei n. 7.347/85 permitiu, em seu art. 1º, a responsabilização por danos morais e patrimoniais daqueles que lesarem direitos metaindividuais. Ou seja, previu o dano moral coletivo, quando presente a violação da ordem jurídica em caráter transindividual.

Isto é, em uma sociedade constituída com base no Estado de Direito, como a nossa, o descumprimento consciente e intencional das leis, por período prolongado e com o inegável intuito de obter vantagem própria às custas dos direitos suprimidos dos trabalhadores, leva as pessoas a desacreditarem nas instituições e no cumprimento de suas obrigações legais, tendo o sentimento de que aqueles que detêm o poder econômico estão acima da lei e podem impunemente lesar os menos favorecidos.

A impunidade daqueles que cometem tais irregularidades gera lesão social, que supera em muito o prejuízo causado aos diretamente prejudicados, alcançando toda a comunidade que tem conhecimento dos fatos. Referida responsabilidade, decorrente da prática de ato ilícito implica uma condenação em dinheiro, em consonância com o disposto no art. 3º da Lei n. 7.347/85, cujo valor deve levar em conta a natureza do ato ilícito, a gravidade e a permanência no tempo da lesão, além do comprometimento do bem jurídico violado.

Ressalta-se que, para a caracterização do dano moral coletivo, não há necessidade de comprovação de dano ou sofrimento moral, em razão da natureza transindividual da violação e da reparação.

É inegável que a conduta da empresa causou lesão aos interesses difusos de toda a coletividade de trabalhadores, mas a ausência de condenação da empresa recorrida a título de indenização por danos morais coletivos, tendo em vista os elementos fáticos e jurídicos envolvidos na hipótese, também merece ser reformada. O valor da condenação não pode ser irrisório ao ponto de provocar o descrédito da sociedade em relação ao Poder Judiciário, nem a sensação de impunidade da recorrida.

Desse modo, o Ministério Público requer seja a indenização por dano moral coletivo fixada em valor não inferior a R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais), como requerido em sua peça vestibular, sob pena de violação ao disposto nos arts. 1º e 3º da Lei n. 7.347/85, nos arts. 1º e 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, e nos arts. 186 e 927 do Código Civil.

Neste cenário, o Ministério Público do Trabalho pugna pela reforma da sentença com a procedência dos pedidos veiculados na exordial.

V – CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE

A Constituição da República está alicerçada na prevalência dos Direitos Humanos, nos termos do art. 4º, inciso II, consagrando, no art. 5º, § 2º, a cláusula de abertura material dos direitos e garantias fundamentais, de forma a se reconhecer outros direitos, ainda que não expressamente previstos pelo texto constitucional, como materialmente constitucionais.

Nesse contexto, direitos previstos em tratados e convenções internacionais passaram a incorporar o plexo de direitos constitucionais garantidos e protegidos pelo Estado, em especial, pelo Poder Judiciário.

O controle de convencionalidade, portanto, emerge como um importante mecanismo de compatibilização da ordem interna com a ordem internacional, sendo o Estado brasileiro componente do sistema regional de proteção de Direitos Humanos, sujeitando-se, em manifestação voluntária, à jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Decreto n. 4.463/2002).

Ilustrativamente, destaca-se que a Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), em exercício do controle de convencionalidade, condenou o Estado Brasileiro no caso Gomes Lund pela ineficiência das

instituições nacionais em investigar, analisar e punir casos de grave violação a Direitos Humanos. Adiante, segue transcrição de trecho da decisão:

> *"(...) À luz desse dever, uma vez que as autoridades estatais tenham conhecimento do fato, devem iniciar,* ex officio *e sem demora, uma investigação séria, imparcial e efetiva. Essa investigação deve ser realizada por todos os meios legais disponíveis e deve estar orientada à determinação da verdade."*

Em síntese: estando o Estado brasileiro sujeito à jurisdição da Corte IDH e sendo signatário da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (CADH), **tanto Ministério Público do Trabalho quanto o Poder Judiciário são órgãos garantidores da aplicação interna das normas internacionais**, bem como da observância à jurisprudência da Corte IDH **de forma a evitar futuras condenações do Estado brasileiro**. Ademais, a jurisprudência da Corte IDH deve ser observada pelos Tribunais internos, como preconizado pela **Recomendação n. 123/2023 do CNJ**, que dispõe sobre 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****."*.

Em reforço, para garantia de cumprimento das obrigações assumidas pelo Estado Brasileiro junto ao Sistema Interamericano de Direitos humanos, o próprio Conselho Nacional de Justiça se encarrega do monitoramento de cumprimento das sentenças condenatórias proferidas pela Corte em face do Estado brasileiro, o que é feito por meio da **Unidade de Monitoramento e Fiscalização de Decisões e Deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos (UMF/CNJ)**, regulamentada pela Resolução CNJ n. 364/2021.

Veja-se, também, que o Supremo Tribunal Federal reconhece que os direitos previstos nas convenções devem ser garantidos aos cidadãos brasileiros e que o Poder Judiciário tem um papel relevante para obstar condenações junto àquela Corte Internacional:

> "Este Supremo Tribunal Federal, na ADPF 635/RJ, de relatoria do Ministro Edson Fachin — que objetiva reduzir a letalidade *policial no âmbito do Estado do Rio de Janeiro —, sob a perspectiva do direito internacional, tem adotado uma série de medidas de cunho estrutural para atender às providências*

> *estipuladas pela Corte Interamericana de Direitos Humanos no caso Favela Nova Brasília* vs. *Brasil. Ou seja,* ***esta Casa, no âmbito da jurisdição constitucional concentrada, não se tem mantido alheia à interpretação conferida pelo Tribunal internacional. Daí, em juízo perfunctório, consideradas as normas internacionais, e notadamente com vista a prevenir eventual condenação do Estado brasileiro****, tenho também sob esse enfoque indispensável a concessão, no presente momento, da medida cautelar requerida, sem prejuízo da análise mais acurada da matéria pelo eminente Relator, após a abertura do Ano Judiciário, e quando do julgamento de mérito."*
>
> (STF – ADI 7330 – Decisão monocrática da Ministra Rosa Weber –17.01.2023, p. 30)

Nesse contexto, o art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos estatui os chamados DESCA (direitos econômicos, sociais, culturais e ambientais), estabelecendo o seguinte:

> "26. *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."*

A interpretação do conteúdo e amplitude do art. 26 supramencionado está prevista no art. 29 do referido diploma, devendo-se fazê-la de forma ampla para que não haja restrição dos direitos protegidos pela Convenção Americana. Nesse contexto interpretativo, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, integrado ao ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 591/1992, prevê, em seus arts. 6º e 8º, o seguinte:

> *"Art. 6º*
>
> *Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito ao trabalho, que compreende o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito, e tomarão medidas apropriadas para salvaguardar esse direito."*

> *Art. 8º*
>
> *§ 1º Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir:*
>
> *1. O direito de toda pessoa de fundar com outras sindicatos e de filiar-se ao sindicato de sua escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;*
>
> *2. O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas;*
>
> *3.O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, ao interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas;*
>
> *4. O direito de greve, exercido em conformidade com as leis de cada país.*
>
> *§ 2º O presente artigo não impedirá que se submeta a restrições legais o exercício desses direitos pelos membros das forças armadas, da polícia ou da administração pública.*
>
> *§ 3º Nenhuma das disposições do presente artigo permitirá que os Estados Membros na Convenção de 1948 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, venham a adotar medidas legislativas que restrinjam — ou a aplicar a lei de maneira a restringir — as garantias previstas na referida Convenção.*

As práticas da empresa ré comprovadas e confessadas, comprometem a liberdade sindical, na medida em que impedem o livre exercício da atividade sindical, criando limitações com o objetivo de esvaziar a atuação sindical local, enfraquecendo sua atuação e representatividade.

Há, portanto, a clara violação do mencionado art. 8º do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais num contexto laboral.

Igualmente, há desrespeito às obrigações assumidas pelo Estado Brasileiro quando da ratificação das Convenções ns. 98 (Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva) e 154 (Fomento à Negociação Coletiva) da Organização Internacional do Trabalho.

Da mesma forma, há desrespeito quanto ao art. 16 da Convenção Americana de Direitos Humanos, que garante a liberdade de associação, direito fundamental e humano violado pela ré, ora recorrida.

Da mesma forma, a conduta praticada pela ré se consuma como desrespeito a direitos no bojo de uma relação trabalhista e é matéria apreciável perante a Corte Interamericana de Direitos Humanos, destacando-se que sua violação pode ensejar a condenação do Estado Brasileiro, razão por que deve o Judiciário reformar a decisão proferida pelo Juízo *a quo* e julgar procedentes todos os pedidos ministeriais contidos na petição inicial.

VI – PREQUESTIONAMENTO

O presente prequestionamento tem por finalidade a interposição de eventual recurso de natureza extraordinária, em atenção ao entendimento jurisprudencial consolidado no C. Tribunal Superior do Trabalho, senão vejamos:

> **Súmula n. 297 do TST. Prequestionamento. Oportunidade. Configuração.**
>
> I. Diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito.
>
> II. Incumbe à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão.
>
> III. 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.

No caso em apreço, o *Parquet* requer o posicionamento expresso das normas e teses esposadas, conforme abaixo:

a) art. 5º, inciso XVII, da CR/88 (liberdade de associação) – violado pela recorrida ao impor aos trabalhadores do Estado do Rio de Janeiro a adesão ao sindicato de SP, mediante coação;

b) art. 7º, inciso XXVI, da CR/88 (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho) – igualmente violado em razão da conduta ilícita da recorrida afastar a incidência das normas coletivas do sindicato do RJ, Estado onde ocorre a prestação de serviços;

c) art. 8º, *caput* e incisos II, V e VI, da CR/88 (associação sindical, unicidade, territorialidade, liberdade sindical e participação do sindicato na negociação coletiva de trabalho) – a conduta da recorrida violou o princípio da unicidade sindical e territorialidade, ao impor aos empregados que laboram no Estado do Rio de Janeiro a aderirem, mediante coação, às normas coletivas pactuadas pelo Sindicato de São Paulo;

d) art. 516 da CLT (unicidade e territorialidade sindical) – norma violada pela recorrida ao alterar a representação sindical dos empregados do RJ, impondo a eles a representação pelo sindicato de SP, local diverso de onde ocorre a prestação de serviços;

e) arts. 611 e 611-B, inciso XXVI da CLT (liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador) – A recorrida impôs aos empregados a negociação da representatividade sindical, alterando a base territorial para São Paulo, a qual constitui objeto ilícito de negociação coletiva por se tratar de violação da liberdade sindical dos empregados e do sindicato do Rio de Janeiro.

f) má-aplicação do art. 151 do Código Civil de 2002 – A coação ocorreu no caso em tela em razão dos empregados temerem a dispensa imotivada pela empregadora, por conseguinte, "concordaram com o acordo individual".

g) Tese explicíta acerca da incidência ou não da Súmula n. 374 do C.TST – O sindicato que representa categoria profissional diferenciada é o da base territorial em que os trabalhadores prestam serviço e não o local em que situada a sede da empresa.

h) Convenções n. 98 (Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva) e n.154 (Fomento à Negociação Coletiva) da Organização Internacional do Trabalho – violadas pela conduta **antissindical** praticada pela ré. Isso porque, a empresa ré tem direcionado seus empregados a sindicato de

outro Estado-membro da federação, **em nítido ato antissindical** que tem por finalidade "esvaziar" os sindicatos laborais do Estado do Rio de Janeiro.

i) Art. 16 da Convenção Americana de Direitos Humanos, que garante a liberdade de associação, direito fundamental e humano violado pela ré, ora recorrida.

VII – CONCLUSÃO

Diante de tudo o que foi acima exposto, requer o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO seja provido este recurso ordinário, com a declaração de nulidade da r. Sentença e atos posteriores, por violar o art. 93, IX da CR/88, com o imediato julgamento da lide pelo C. TRT da 1ª Região, nos termos do art. 1.013, § 3º, III e IV, do CPC, com a aplicação da TEORIA DA CAUSA MADURA, e julgamento procedente de todos os pedidos formulados na exordial, com fulcro nos argumentos acima expostos.

Subsidiariamente, em caso de não nulidade da decisão recorrida, requer, no mérito, a reforma da sentença para julgar procedentes os pedidos formulados na inicial, conforme fundamentação supra.

Requer, por fim, a intimação, da decisão, na forma pessoal e nos autos, consoante determina o art. 18, II, *"h"*, da Lei Complementar n.75/1993.

Nova Friburgo, 14 de março de 2025.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

MARIANE MOTERANI SILVA
Procuradora do Trabalho

ACP Prumo Gráfica e Editora

Francisco Breno Barreto Cruz

AO JUÍZO DE UMA DAS VARAS DO TRABALHO DE GRAMADO

Ação Civil Pública

Prioridade: violência no trabalho

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO – PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE CAXIAS DO SUL, com sede na rua Dante Pelizzari, n. 1.554, bairro Panazzolo, Caxias do Sul/RS, CEP 95082-030, pelo Procurador do Trabalho ao final identificado, vem, perante Vossa Excelência, com fundamento nos arts. 127, *"caput"*, e 129, III, da Constituição Federal; art. 6º, VII, *"a"* e *"d"*, e art. 83, III, estes da Lei Complementar n. 75/93, e, finalmente, nos termos da Lei n. 7.347/85, propor a presente:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA

COM PEDIDO DE TUTELA PROVISÓRIA

Contra:

1) PRUMO GRÁFICA E EDITORA LTDA.;

2) MARCIANO ZANCHETTI, conforme fundamentos expostos a seguir:

1 – DO OBJETO

A presente ação civil pública tem por objeto a condenação dos **ré**us a pagar reparação por **dano moral coletivo pelas irregularidades praticadas até a presente data (refere-se ao passado)** e a cumprir **obrigações de fazer e não fazer (tutela inibitória) para prevenir a permanência de ilícitos e de evitar a sua reiteração (refere-se ao futuro)**.

Os réus praticaram atos de violência verbal, violência psicológica e violência física contra trabalhadores, por meio de gritos, xingamentos, humilhações, socos em paredes, agarrões no pescoço e empurrões. Também mantiveram cachorros no local de trabalho, expondo os trabalhadores a medo e a mordidas, além de sujeitarem os trabalhadores a limparem fezes

e sujeiras dos cachorros, atividades alheias à função. Ainda submeteram trabalhadores a longas jornadas de trabalho, com desrespeito ao intervalo interjornadas e violando o direito ao repouso semanal remunerado.

A obtenção de tutela inibitória visa a obstar que os **ré**us continuem ou voltem a incorrer em transgressão a direitos trabalhistas. Em razão de haver elementos que comprovam a probabilidade do direito e o perigo da demora, pretende-se que a tutela inibitória seja concedida por meio de **tutela provisória de urgência**, a fim de que a prática ilícita cesse de imediato e que os réus sejam compelidos, desde já, a não reincidir na ilicitude, sob pena de sofrer multa (*astreintes*).

Caso não deferida a tutela de urgência, deve ser deferida a **tutela provisória da evidência**, a qual independe de perigo de dano.

Em todo caso, os **ré**us devem ser condenados, no final, a pagar dano moral coletivo, em virtude da seriedade das irregularidades cometidas, que violou direitos fundamentais.

2 – DOS FATOS

O Ministério Público do Trabalho instaurou o procedimento n. 000481.2025.04.006/2 após receber denúncias realizadas na página da PRT4 relatando ameaças, cachorros soltos dentro da empresa e mordendo empregados, falta de assinatura de CTPS e outras lesões trabalhistas (Doc. 1 – Denúncias de 2025).

Foram feitas diligências para verificar a veracidade das informações. Relatos de testemunhas e análise de reclamações trabalhistas confirmaram as denúncias e revelaram situações ainda mais graves e que vêm ocorrendo há bastante tempo, como xingamentos e gritos no ambiente de trabalho, agressão física, imposição de excesso de horas extras, entre outros.

O senhor Marciano Zanchetti é o titular da empresa, uma gráfica, e o autor direto dos atos de violência física, verbal e psicológica. A sua inclusão no polo passivo se justifica para garantir a futura execução, evitando ocultação de bens da pessoa jurídica em nome da pessoa física, e porque ele, além de proprietário e responsável pelo ocorrido, foi a pessoa que cometeu diretamente os atos de violência.

2.1 DAS AGRESSÕES FÍSICAS

No dia 28.08.2020, o trabalhador (...), então com apenas 20 anos, foi agredido por Marciano Zanchetti. Conforme boletim de ocorrência (Doc. 2 – Ocorrência policial de agressão a empregado), o empregador solicitou do empregado que trabalhasse no sábado, dia que não é de expediente. O trabalhador informou que já tinha compromisso no dia e falou que não poderia trabalhar. Ocorre que Marciano Zanchetti não aceitou essa recusa e passou a seguir o trabalhador e dar encontrões nele, enquanto (...) se dirigia para o carro.

Em seguida, o empregador Marciano Zanchetti agarrou o trabalhador pelo pescoço com as duas mãos e ficou xingando o trabalhador de "merda" e ameaçando novas agressões ("vou te dar uma tunda"). O trabalhador ficou com lesões no pescoço.

Veja a transcrição do relato contido na ocorrência policial:

> RELATA A VITIMA QUE TRABALHA HA QUATRO ANOS E DOIS MESES NA GRAFICA PRUMO, DE PROPRIEDADE DE MARCIANO ZANCHETTI, SUSPEITO QUALIFICADO. NA DATA E HORA DO FATO, DENTRO DA GRAFICA, O SUSPEITO PEDIU A VITIMA QUE TRABALHASSE NO SABADO, DIA SEGUINTE, QUE NAO É O DIA DE EXPEDIENTE DA VITIMA. QUANDO A VITIMA INFORMOU AO SUSPEITO QUE JA TINHA UM COMPROMISSO PARA SABADO E NAO PODERIA TRABALHAR, O SUSPEITO FOI SEGUINDO A VITIMA DANDO ENCONTROES NELA COM O CORPO. A VITIMA SAIA DO ESTABELECIMENTO EM DIRECAO A SEU VEICULO ESTACIONADO NA VIA PUBLICA QUANDO O SUSPEITO AGARROU-A PELO PESCOÇO COM AS DUAS MÃOS E LEVATOU-A FALANDO... TU É UM MERDA...VOU TE DAR UMA TUNDA... . APÓS SER LARGADO PELO SUSPEITO A VÍTIMA SAIU DO LOCAL. QUE RESTOU COM LESÕES NO PESCOÇO. DESEJA REPRESENTAR

Veja imagem do trabalhador, com uniforme da empresa, apresentando lesões no pescoço (Doc. 3 – Fotografias de lesões no pescoço):



Os atos de violência do empregador estavam apenas iniciando. Houve até agressão contra a mãe de trabalhadora.

Conforme depoimento de (...), por ocasião da demissão, a trabalhadora foi junto com sua mãe para receber as verbas rescisórias. Chegando ao local, a outra chefe, Roberta, que é identificada por testemunhas como esposa ou ex-esposa de Marciano (ou companheira ou ex-companheira), solicitou que Milena escrevesse um pedido de demissão numa folha de ofício, momento em que a mãe falou para a filha não assinar esse papel. Marciano ouviu o alerta da mãe de Milena e começou a gritar contra a genitora, afirmando que a família não aparecia na hora de procurar emprego, mas que aparecia na hora de receber o dinheiro.

A mãe da (...) falou para Marciano não gritar com ela, pois ela não estava gritando com ninguém. E Marciano, de forma covarde, empurrou a mãe da Milena. Veja trechos do depoimento:

> **Que quando a depoente foi pegar a demissão, o Marciano empurrou a mãe da depoente**. Que o fato ocorreu quando a Roberta tinha mandado ela ir lá assinar a demissão para poder receber os valores da rescisão; que quando chegou lá, a Roberta entregou uma folha de ofício branca e pediu para ela escrever nessa folha de ofício que ela, a depoente, queria se demitir; que a mãe da depoente disse que ela não iria fazer isso porque aquilo não era um documento, era só uma folha de ofício. **Que Marciano escutou e começou a gritar, falou que na hora de procurar emprego, os pais não vão, mas quando é para se demitir e vir atrás de dinheiro aparece a família toda;** que a mãe da depoente falou para ele não gritar porque ela não estava gritando com ninguém; **que nisso ele deu um empurrão na mãe da depoente**.

O réu Marciano desrespeitou e agrediu a mãe da trabalhadora. E a trabalhadora, como será visto em detalhes adiante, já havia sido xingada e assediada no local de trabalho, assim como outros empregados.

Xingamentos, gritos, ameaças, desrespeito, socos em parede, quebra dolosa de objetos, tudo isso vem ocorrendo na empresa até hoje.

Se não houver uma sanção exemplar, algo ainda pior pode acontecer.

2.2 DO ASSÉDIO MORAL E DA VIOLÊNCIA VERBAL PRATICADOS HABITUALMENTE POR ANOS

A prática habitual do réu era proferir gritos e xingamentos contra os empregados, de tal intensidade que todos os trabalhadores que estivessem no local conseguiam ouvir as ofensas.

A testemunha (...) relatou xingamentos que ouviu contra si e contra outras trabalhadoras, como “merda”, “lixo”, vagabunda”, “puta”, “burra”. Sempre que ficava insatisfeito com algo, Marciano gritava, xingava, assediava e humilhava os trabalhadores.

Veja trechos do depoimento da testemunha:

> "Que o proprietário coagia e maltratava os funcionários, principalmente os mais novos, dizia que era uma **geração de 'merda', chamava os funcionários de 'lixo'**. Havia uma funcionária mais antiga chamada Silvia, que foi chamada de 'lixo'. **Outras vezes chamava as mulheres de 'puta' e "vagabunda"**. Que a testemunha trabalhava no escritório, que trabalhava junta com a esposa do proprietário, e, **uma vez ocorreu de ser tirado um pedido, que não havia um molde do pedido, e o proprietário entrou gritando chamando de 'vagabunda', 'burra', se direcionando à depoente**, dizendo que elas não sabiam trabalhar. Que a esposa do proprietário levou ele para outra sala, mas ele voltou gritando e xingando diretamente a depoente."

Tais xingamentos e gritos são inaceitáveis no ambiente de trabalho e em qualquer lugar.

Além da humilhação causada por Marciano, a outra chefe, Roberta, em vez de auxiliar a trabalhadora, ainda agiu para proteger Marciano e colocar a culpa em Manuelle, como se a vítima fosse a culpada pelos atos violentos de Marciano.

Aos prantos após ter sido xingada, (...) teve que ouvir a chefe dizer que era culpa dela, Manuelle, pelo ocorrido, e não do agressor, Marciano. Veja os trechos seguintes que mostram como, além de nada ser feito para coibir a conduta do proprietário, a outra chefe ainda tentava justificar a agressividade de Marciano, colocando a culpa na vítima (doc. 5):

> "Logo continuou gritando e começou a socar a parede. A atual esposa dele pediu para ele parar, depois ele saiu da gráfica. A depoente começou a chorar, entrou em pânico, com medo; **Que a esposa do proprietário levou a depoente até o meio da fábrica dizendo que a culpa de tudo era da depoente, que a própria depoente ficou chorando e com medo**, que esta chegou a chamar a irmã pedindo ajuda."

Como se não bastasse toda a brutalidade que sofreu, a chefe (...) no final do dia, ainda sugeriu que a trabalhadora fosse bem arrumada no dia seguinte para que Marciano esquecesse o que aconteceu — embora a vítima não tenha como esquecer a infâmia a que foi submetida.

A trabalhadora foi tratada como um objeto, desrespeitada na sua condição de mulher, ao ser incentivada a exibir uma aparência melhor para que o chefe ficasse calmo no dia seguinte e não a ofendesse mais. Veja:

> "que ao final do expediente a esposa do proprietário **pediu que ela fosse bem arrumada no dia seguinte que o proprietário esqueceria tudo.**"

Em vez de ser acolhida após sofrer violência verbal, a trabalhadora foi culpabilizada na frente de todos e ainda sofreu objetificação.

Na ata também constou o seguinte registro de que Marciano agarrou o braço da trabalhadora uma vez:

> "**o proprietário pegou no braço da depoente com força**, que não sabe exatamente qual era a intenção dele. Que ela pediu que ele não encostasse nela."

A trabalhadora (...) ingressou na empresa em janeiro de 2023, quando tinha apenas 18 anos, e permaneceu até 24.02.2023. Apesar do pouco tempo de vínculo de emprego, sofreu e presenciou inúmeras situações de violência psicológica.

Outra trabalhadora vítima foi (...), que trabalhou na empresa em dois períodos ao longo de 2023 e 2024 e igualmente relatou xingamentos e gritos proferidos por Marciano, que chamou trabalhadores de "cadela", "lixo", "inútil", "incompetente", para todos ouvirem.:

> **Marciano Zanqueti, quebrava algumas coisas, que chamava os funcionários de inútil**, que houve uma situação que **ele chamou a secretária de "cadela"**, que ele chegou a quebrar a parede, dando socos; Que com a depoente não xingou diretamente, mas com outros ele xingava e ofendia com xingamentos gerais para todo mundo, chamando de **lixo, inútil e incompetente** e **todos os funcionários ouviam, pois,** a gráfica é pequena, que ele gritava bastante.

O fato de ser proprietário de uma empresa não o autoriza a gritar contra trabalhadores, xingá-los, humilhá-los e produzir um ambiente de trabalho degradado.

A trabalhadora (...), por seu turno, trabalhou na gráfica por volta de julho e agosto de 2024 e não chegou a ter a CTPS assinada pela empresa. Contou que, diante da enorme demanda da gráfica no período de campanha eleitoral, alguns pedidos atrasavam, e o empregador colocava a culpa nos empregados, tendo xingado a trabalhadora e uma colega de "irresponsáveis" e "burras". Ao longo do curto período de trabalho, presenciou vários episódios em que o Marciano xingou trabalhadores de "demônio" e "bosta" e presenciou o chefe jogando no chão os papéis que uma empregada estava empilhando. Veja trechos do seu relato (doc. 4):

> "O Marciano, dono da gráfica, disse que era culpa dela e da colega Silvia porque **as duas eram irresponsáveis, burras e não sabiam fazer nada direito; que isso aconteceu várias vezes**. Que como era muita coisa para fazer, os pedidos atrasavam".
>
> (...)
>
> "Que teve uma vez que não lembra o que que tinha feito de errado, e aí ele saiu do escritório dele, foi até a produção e **começou a gritar na frente de todo mundo falando, xingando a depoente; que outra funcionária estava empilhando uns papeis, e ele jogou os papel no chão e falou que ele ia quebrar a gráfica, que a gráfica era uma merda, que os funcionários eram uma merda**; que aconteceram vários episódios como esse; que **ele falava xingamentos como 'porco dio', 'demônio', 'bosta'; que a gráfica inteira escutava**; que o chefe gritava alto e todo mundo escutava; que ele falava contra todo mundo."

O empregador habitualmente agride a dignidade dos trabalhadores. Outra testemunha, mesmo trabalhando tão somente por 13 dias na empresa, ouviu o empregador proferir gritos contra empregados, consoante se percebe nos seguintes trechos das declarações de (...):

> **Relatou que presenciou gritos no local de trabalho que ocorriam sempre, "sempre mesmo"; que Marciano era agressivo; que ele nunca gritou com a depoente, mas ouviu ele gritar com outras pessoas**; que não lembra de palavras específicas que ele gritou, mas citou que eram coisas desnecessárias, como, "que ali era dele", "que era para fazer do jeito dele e que se não fosse, era para pegar as coisas e ir embora", de forma muito agressiva, tanto que a maioria pediu para sair de lá; que trabalhou na empresa por 13 dias;

Se, ao longo de apenas 13 dias, a trabalhadora já ouviu o empregador gritando com trabalhadores, o que se dirá se ela tivesse trabalhado por mais tempo.

Isso foi o que ocorreu com a trabalhadora (...), a qual laborou por alguns meses e vivenciou situações extremas de humilhação, desrespeito, medo, em razão do descontrole e do comportamento violento do empregador. Segue trecho em que a testemunha relatou que os trabalhadores eram tratados por "burro" e aos gritos quando algo não acontecia como deveria:

> que o tratamento dos chefes com os empregados era difícil; que havia situações que eles gritavam ou xingavam os empregados; que as pessoas dentro da empresa viviam com medo; que era difícil trabalhar lá; **que quando as coisas não aconteciam como deveriam acontecer, era como se ele perdesse o controle; que gritavam, xingavam, "burro", "idiota", ou até de quebrar as coisas**, pegar uma marreta, um machado, e quebrar uma sala inteira, quebrar um computador, bater nas paredes, quebrar as coisas porque um funcionário fez um lançamento errado ou esquecer de tirar o lançamento; **que a depoente foi vítima de gritos ou xingamentos; que dava pra ouvir "até lá na esquina"; que havia gritos contra outros empregados**;

A testemunha também relatou que, além de Marciano, a chefe chegou a agir com rispidez e a tratar mal os empregados. Contou, ainda, que havia trabalhador que iniciava o serviço e, antes de terminar o dia, já desistia de trabalhar no local diante da conduta grosseira e violenta do empregador. Veja:

> que a chefe, ex-esposa do Marciano, quando acordava com problemas, **ela também chegava na empresa falando que a depoente tinha que fazer ligeiro, tinha que fazer as coisas rápido, e a chefe gritava com a depoente "como tu não fez ainda?", de forma seca, rígida**; que eles descontam nos funcionários; **que todo mundo sai de lá, "ninguém para lá dentro"; que tem pessoa que vai lá, trabalha meio-dia e nem volta para receber aquele meio-dia que trabalhou**;

O relato da trabalhadora está em consonância com a prática da empresa de não registrar a CTPS do empregado no primeiro dia. A própria testemunha só teve a CTPS assinada meses depois. Outra testemunha, (...), trabalhou cerca de dois meses e não teve a CTPS anotada.

Como se percebe, trabalhadoras que laboraram para o réu em diferentes períodos confirmaram a conduta do empregador e descreveram diversas situações de graves agressões à autoestima e à honra dos trabalhadores. Os réus precisam responder pelo assédio moral e agressão verbal cometidos e por todos os outros atos de violência no ambiente de trabalho.

2.3 DOS ROMPANTES DE FÚRIA DO EMPREGADOR. ESMURRAR PAREDE E QUEBRAR OBJETOS

Embora também estejam inseridas nas condutas que configuram assédio moral e dentro no contexto de violência verbal, é relevante destacar em tópico separado a violência física empregada contra objetos, provocando pavor nos empregados e alimentando o receio de sofrerem violência física.

O senhor Marciano submetia os empregados a presenciarem seus rompantes de fúria. Ele deu socos em paredes, quebrou impressoras, jogou no chão papéis que estavam sendo empilhados, tudo isso acompanhado de gritos e xingamentos, tornando o local de trabalho num ambiente de medo e ameaças.

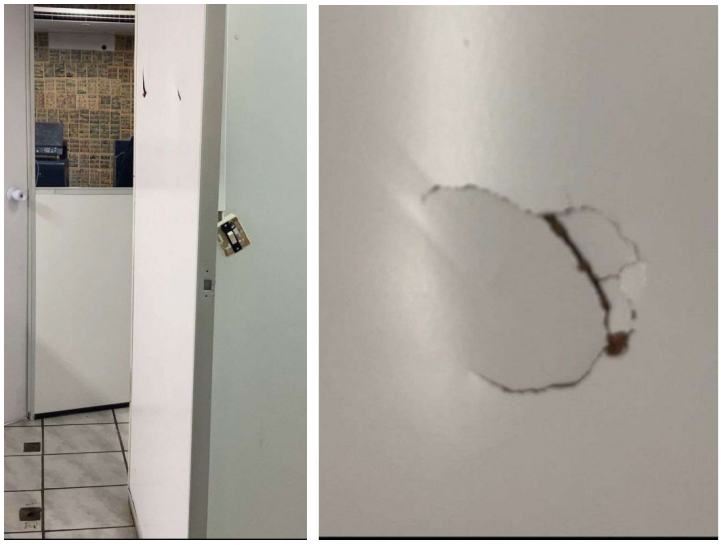
A testemunha (...) relatou que Marciano socou a parede depois de tê-la chamado de "vagabunda" e "burra". Veja (doc. 5):

> Que a testemunha trabalhava no escritório, que trabalhava junta com a esposa do proprietário, e, uma vez ocorreu de ser tirado um pedido, que não havia um molde do pedido, e o proprietário entrou gritando chamando de "vagabunda", "burra", se direcionando à depoente, dizendo que elas não sabiam trabalhar. Que a esposa do proprietário levou ele para outra sala, mas ele voltou gritando e xingando diretamente a depoente**. Logo continuou gritando e <u>começou a socar a parede</u>**.

Confirmando o ocorrido, a testemunha (...) contou que o réu quebrou a parede com socos (era parede de drywall ou outro material utilizado para divisória de salas), consoante o seguinte trecho de seu depoimento (doc. 6):

> "... quebrava algumas coisas, que chamava os funcionários de inútil, que houve uma situação que ele chamou a secretária de "cadela", **que ele chegou a <u>quebrar a parede</u>, dando socos.**"

Consultando o processo n. (...), em que a empresa PRUMO GRÁFICA E EDITORA LTDA. figurou como reclamada, verifico que há fotografias de paredes que receberam murros de Marciano. Veja (Doc. 9 – paredes após socos):



Por sua vez, a testemunha Milena Velho de Souza trabalhava no local quando Marciano jogou no chão os papéis que uma colega estava empilhando e chegou a quebrar uma impressora. Veja (doc. 4):

> "**que outra funcionária estava empilhando uns papéis, e <u>ele jogou os papéis no chão</u> e falou que ele ia quebrar a gráfica**, que a gráfica era uma merda, que os funcionários eram uma merda
>
> (...)
>
> que enquanto ela trabalhava lá, **<u>o chefe quebrou uma impressora.</u>**"

Essa conduta de esmurrar uma parede, quebrar impressora e outros objetos, jogar material que uma empregada estava ajeitando, tudo isso configura situação de violência inaceitável, produzindo um ambiente de trabalho hostil, em que o medo impera.

Houve uma situação extrema que levou a testemunha (...) a se desligar da empresa, uma vez que Marciano, após um erro da trabalhadora, ficou

enfurecido e bateu em mesa, computador e até pegou um machado, consoante o trecho transcrito a seguir (doc. 8):

> a depoente relatou que fez um lançamento de uma nota de saída para transporte no valor de, acha que foi de R$ 3.000,00, um valor alto, só que era uma nota só para transporte, e que a depoente deveria ter excluído no mesmo dia, já que era só para transportar a mercadoria, e a depoente esqueceu de excluir esse valor; que Marciano achou que o dinheiro ia entrar, e não entrou; **que ele ficou enlouquecido; que quebrou toda a sala dele, mesa, computador, planta, tudo; que foi na casa dele e pegou um machado e foi em direção à recepção, que era a sala da depoente; que, quando ele veio, a depoente pensou no telefone que estava na mesa e foi pegar; que a depoente pegou o celular; que a Roberta estava atrás do Marciano e disse "Marciano, por favor"; que a depoente pegou a bolsa, chorando, e disse que não dava mais e foi embora**; que a depoente tremia; que a Roberta ligou posteriormente e disse "calma, já está tudo mais calmo" e disse que ele tinha feito isso pois ela errou; que a Roberta também disse que não era para se preocupar, que ele não quebrou a mesa dela, nem as coisas dela, como se isso fosse normal; que gritar e quebrar as coisas era "normal", uma coisa "tranquila" para os chefes; que tratavam mal as pessoas; que a depoente saiu de lá de um dia para o outro, apesar de não gostar de fazer isso; **que eles demoraram dias para pagar a depoente; que a depoente não queria nem cobrar, nem entrar na justiça, porque não podia pensar em ver os antigos chefes; que a depoente ficou traumatizada; que chorava e começava a tremer**;
>
> (...)
>
> que era normal o Marciano bater nas coisas; **que tinha buracos nas paredes onde ele socava**; que havia gritos todos os dias;

A trabalhadora falou que a empresa demorou dias para efetuar o pagamento das verbas rescisórias, mas a trabalhadora nem quis ajuizar reclamação trabalhista na ocasião para não ter que ver novamente os chefes. A trabalhadora chorava e tremia depois da conduta violenta do empregador, que poderia até ter chegado a lhe agredir fisicamente.

Ressalta-se que, como visto em outro tópico, os réus são responsáveis por agressões físicas cometidas contra trabalhador e contra a mãe de trabalhadora, de modo que quebrar objetos e ficar demonstrando publicamente

sua ira se inserem no contexto do comportamento violento do empregador e do ambiente degradado a que estavam sujeitos os empregados.

Os réus precisam responder pela violência psicológica praticada, pelas agressões físicas e verbais e pelo aviltamento da dignidade dos trabalhadores. Tudo o que foi exposto até aqui já enseja condenação exemplar, porém outras sérias ilicitudes foram cometidas, o que reforça a necessidade de que a resposta do Poder Judiciário seja proporcional à gravidade e à vastidão das ilegalidades cometidas.

2.4 DOS CACHORROS SOLTOS NOS POSTOS DE TRABALHO. RISCOS DE MORDIDAS. TRABALHADORES TINHAM QUE LIMPAR FEZES DOS ANIMAIS

Outra situação que já havia sido denunciada por trabalhadores atuais e que foi confirmada por testemunhas é que o empregador mantém cachorros soltos nos locais de trabalho, notadamente no setor de produção, expondo os empregados a mordidas de cachorros. Ademais, os trabalhadores precisavam executar atividades alheias à função, como limpar fezes e sujeiras dos animais.

A presença de cachorros expõe os trabalhadores a riscos à integridade física e psicológica, haja vista o risco de mordidas e o temor provocado pela presença dos animais.

Um trabalhador contratado para realizar atividades na produção ou para trabalho administrativo tinha que limpar fezes e urinas de cachorros, o que definitivamente não se insere nas atribuições da função, tampouco é compatível com eventuais tarefas de limpeza do posto de trabalho.

Não é admissível que, por exemplo, um empregado contratado como auxiliar de produção tenha que limpar fezes de cachorro. Não se imagina que esteja entre suas atribuições regulares. O trabalho numa gráfica não pressupõe a limpeza de excrementos de cachorros. Não há decorrência lógica entre trabalhar numa gráfica e ter que limpar fezes de cachorros. Muito menos há qualquer previsão em contrato de trabalho. Não se trata, também, de trabalho doméstico envolvendo animais da casa nem de trabalho em chácaras ou outros locais em que habitualmente haja animais. Trata-se de trabalho numa gráfica para funções de escritório ou de produção.

A testemunha (...) afirmou que já foi mordida por um dos cachorros e que os trabalhadores tinham que limpar os dejetos dos animais. Veja (doc. 5):

> "**A testemunha relatou, ainda, que o proprietário tinha 2 cachorros, que ficavam soltos na empresa**, **que ela foi mordida mais de uma vez por um desses cachorros. Que as funcionárias da fábrica tinham que limpar os dejetos dos animais**, e as funcionárias do escritório tinham que limpar os pelos que ficavam no ambiente. Que os cachorros eram bravos. **Que outra funcionária também foi mordida**."

A testemunha (...) confirmou a presença dos cachorros e que trabalhadores já foram mordidos. Conta que não havia como reclamar com o empregador porque este era muito explosivo, o que demonstra o clima de medo que existia. Veja (doc. 6):

> **"Que havia cachorros dentro da empresa e circulavam entre os funcionários, também morderam os funcionários**; o pastor alemão é o que mordeu; **que o cachorro chegou a morder a Milena Muller no nariz**. **Que os cachorros não saiam de dentro da gráfica; Que não dava para reclamar com o proprietário, pois ele era muito explosivo**; que a situação era ruim, que **as funcionárias tinham que limpar as necessidades dos animais; que a Sra. Silvia limpava; depois que ela saiu, as demais tinham que retirar as fezes dos cachorros; que a depoente também teve que limpar fezes de cachorro.**"

De forma semelhante, (...) relatou que limpou urina e fezes dos cachorros e que outros trabalhadores da produção tinham que limpar a sujeira dos cachorros de manhã, quando chegavam para trabalhar. Veja (doc. 4):

> "que havia 2 cachorras; que a gráfica era dividida em 2 lugares: os escritório e a parte da produção; que os cachorros ficavam na produção. **Que cachorros dormem do lado de uma máquina; que os funcionários tinham que chegar de manhã e limpar o chão da sujeira de xixi e cocô; que a depoente limpou diretamente**. Que também trabalhou na produção. **Que os cachorros chegaram a morder uma colega no nariz, que a colega era Milena Muller**. **Que uma das cachorras era mais brava e tinha meio que fugir delas**; que uma cachorra era pastor alemão e a outra uma viralata. Que a maioria não gostava muito dos cachorros lá, mas o dono dizia que os cachorros sempre viveram ali e que ele não iria tirar de lá."

A testemunha (...) confirmou que foi mordida no nariz pelo cachorro e que os empregados não prestaram nenhum tipo de assistência nem demonstraram preocupação com o ocorrido, conforme trecho a seguir (doc. 7):

> Que havia cachorros no local de trabalho, a **Bela (pastor alemão)** e outra; **que a Bela mordeu a depoente no nariz; que a depoente informou à ex-mulher de Marciano, e ela não ligou; que em momento nenhum a chefe mandou mensagem se preocupando, perguntando como estava, nada**;

Recorde-se que (...) permaneceu por apenas 13 dias na empresa e sofreu mordida da cachorra.

Outra pessoa que sofreu mordidas da cachorra foi (...), que possui até cicatrizes das mordidas. Silvia relatou que nenhuma medida era tomada para evitar novas ocorrências, que as cachorras ficavam soltas no local de trabalho e podiam percorrer toda a gráfica. Ela, Silvia, limpava a sujeira das cachorras, fazendo função para a qual não foi contratada e que não tinha relação com suas atribuições. Veja (doc. 8):

> que havia 2 cachorros; **que a cadela (pastor alemão) mordeu a depoente por diversas vezes e nunca ninguém fez nada; que a cadela mordia e ia para cima das pessoas e continuava no meio dos funcionários; que a depoente tem cicatrizes onde a cadela mordeu; que tinha vezes que a cadela deixava você passar e te mordia por trás**; que a cadela era enorme; que a cadela tinha liberdade total para andar em toda a gráfica; **que os funcionários limpavam a sujeira dos cachorros, inclusive a depoente teve que limpar os detritos; que tinha que passar pano com água para limpar, passar um cheirinho;** que, na contratação, não avisaram sobre a obrigação de fazer a limpeza da sujeira dos cachorros, somente comentavam algo como "Ah, mas se tu ver ali que tem, sabe, dá uma ajeitadinha assim"; que isso não fazia parte das funções; que a depoente teve carteira assinada; que havia contrato por escrito descrevendo as funções, mas que não constava a limpeza da sujeira dos cachorros;

Além dos gritos, xingamentos e rompantes de violência do empregador, os trabalhadores ainda estavam susceptíveis a mordidas de cachorros e tinham que limpar fezes e urinas de animais, mesmo tendo sido contratados para trabalhar numa gráfica com atribuições alheias a esse tipo de serviço.

O processo n. (...), em que a empresa PRUMO GRAFICA E EDITORA LTDA. figurou como reclamada, contém fotografias dos cachorros. A título de ilustração, veja a imagem de um dos animais encostando-se na máquina (Doc. 10 – cachorros no local de trabalho):



Repisa-se que tais fatos ocorrem há anos. Trabalhadoras que laboraram para a empresa em 2023 e 2024, por exemplo, confirmaram fatos que foram denunciados em 2025 (Doc. 1), o que demonstra o longo período das ocorrências e a sua continuidade até hoje.

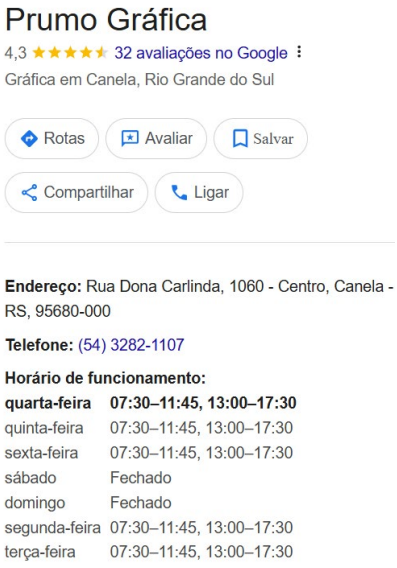
2.5 DO EXCESSO DE JORNADA, DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTERJORNADAS E DA FALTA DO DSR

Os réus, em períodos de alta demanda, impõem aos trabalhadores jornadas de trabalho exaustivas, com prejuízo ao intervalo interjornadas e

sem descanso semanal remunerado. Não se trata de horas extras ou de irregularidades pontuais, mas de violação grave a regras básicas que impõem limites máximos de jornada e asseguram períodos mínimos de descanso.

Não é razoável que o empregador exija dos empregados que trabalhem por praticamente 30 dias consecutivos e por 12 ou mais horas diárias. O cumprimento das atividades da empresa não pode depender de violação aos limites de jornada e aos períodos de descanso. Os réus precisam ampliar a capacidade de produção mediante contratação de pessoal e adequação de maquinário ou precisam recusar pedidos diante da falta de condições para atender à demanda.

A jornada normal na empresa é de 07:30 às 17:30 de segunda-feira a sexta-feira. Embora essa jornada supere as 8 horas diárias, ela permite trabalhar por volta de 44 horas semanais, de modo a compensar o sábado. Nesse sentido, pesquisando a empresa no google, vê-se que o horário de funcionamento se encontra nesse intervalo, com a informação de que a empresa está fechada nos sábados e domingos. Veja:

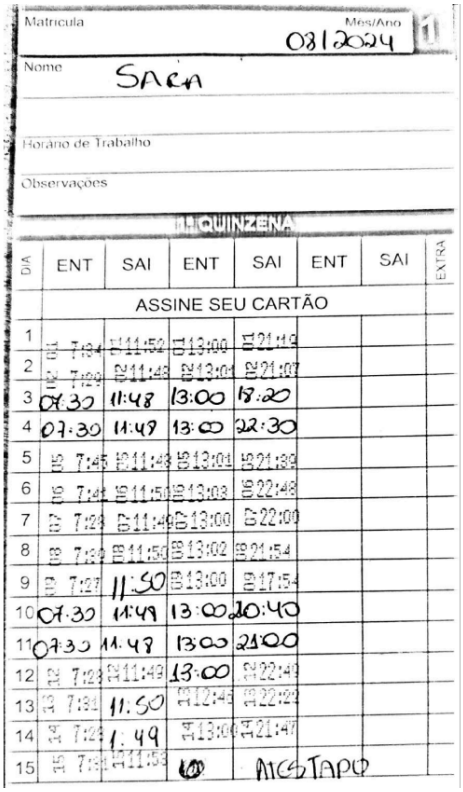


No entanto, testemunhas declararam que, em agosto de 2024, durante o período de campanha eleitoral, a empresa não deu opção aos empregados

e exigiu que trabalhassem por longas horas em todos os dias da semana (de domingo a domingo). Veja trecho do depoimento de Sara Caroline (doc. 6):

> "**Que em agosto de 2024 fez muita hora extra, que a empresa só informou que <u>os funcionários teriam que ir, não teve opção</u>**. Que o horário normal era até às 17h30, mas **trabalhavam <u>até 10 ou 11 horas da noite</u>; que ficou uma vez até às 2h da manhã; que <u>trabalharam de domingo a domingo nesse período da campanha eleitoral</u>**; que normalmente o trabalho era de segunda-feira a sexta-feira."

Consultando novamente o processo n. (...), em que PRUMO GRÁFICA E EDITORA LTDA. figurou como reclamada, percebe-se que a própria empresa juntou cartões de ponto que mostram jornadas que se iniciaram por volta das 07:30 e se estenderam além das 21:00 horas, das 22:00 horas e das 23:00 horas, ou mesmo jornadas que foram concluídas depois de meia-noite. Veja imagem do cartão de ponto constante nas fls. 149 e 150 do referido processo (Doc. 11 – Cartão de ponto de agosto de 2024):



Matrícula

Mes/Ano 08/2024

Nome SARA

Horário de Trabalho

Observações

1ª QUINZENA

DIA	ENT	SAI	ENT	SAI	ENT	SAI	EXTRA
	ASSINE SEU CARTÃO						
1	07:34	11:52	13:00	21:19			
2	07:29	11:48	13:01	21:07			
3	07:30	11:48	13:00	18:20			
4	07:30	11:49	13:00	22:30			
5	07:45	11:48	13:01	21:30			
6	07:41	11:50	13:03	22:48			
7	07:28	11:48	13:00	22:00			
8	07:39	11:50	13:02	21:54			
9	07:27	11:50	13:00	17:54			
10	07:30	11:49	13:00	20:40			
11	07:30	11:48	13:00	21:00			
12	07:28	11:49	13:00	22:49			
13	07:31	11:50	13:46	22:22			
14	07:29	1:49	13:00	21:47			
15	07:31	11:53	00	ATESTADO			



DIA	ENT	SAI	ENT	SAI	ENT	SAI
16	7:26	11:48	12:48	23:16		
17	07:30	11:48	13:30	23:00		
18	07:30	11:48	13:30	22:00		
19	9:13	11:50	12:50	22:45	ATESTADO	
20	7:46	11:52	13:00	00:01		
21	7:34	11:58	13:00	22:15		
22	7:27	11:48	13:02	00:36		
23	7:39	11:50	13:00	21:12		
24	07:30	11:48	13:00	21:40		
25	07:30	11:48	13:00	19:30		
26	7:35	11:51	13:02	22:09		
27	7:37	11:48	13:01	21:56		
28	7:48	11:58	13:01	21:44		
29	7:35	11:49	13:02	17:32		
30	7:24	11:48	13:01	22:20		

Percebe-se excesso de jornada em todos os dias de trabalho, sem descanso semanal remunerado ao longo de todo o mês.

Tais cartões de ponto foram juntados pela própria empresa, um documento fabricado pelo próprio empregador, o que torna incontroversos a extrapolação das horas extras e o desrespeito aos períodos de descanso.

A título de ilustração, no dia 06/08/2025, a trabalhadora laborou de 07:41 até 22:48, com intervalo de 11:50 até 13:03, **totalizando uma jornada de 13:54 (13 horas e 54 minutos trabalhados)**, muito acima das 10 horas permitidas.

Em praticamente todos os dias há jornada acima de 12 horas, representando mais de 4 horas além da duração normal de 8 horas de trabalho.

Esse cartão de ponto revela, ainda, descumprimento sistemático do período mínimo de 11 horas de intervalo entre duas jornadas (intervalo interjornadas), visto que os trabalhadores iniciam a jornada do seguinte antes de completarem 11 horas do término da jornada anterior.

Por exemplo, no mesmo dia 06/08/2025, como a jornada terminou às 22:48, a jornada do dia seguinte somente poderia ter início depois das

09:48, a fim de atingir as 11 horas de repouso. No entanto, a jornada do dia 07.08.2025 começou às 07:28, isto é, com o decurso de apenas 8 horas e 40 minutos depois do término da jornada anterior.

Para facilitar a visualização da irregularidade em praticamente todos os dias, basta ter em mente que, se a jornada terminar às 22:00 horas, a jornada seguinte deve ter início somente às 09:00 da manhã. E se a jornada terminar às 21:00, a jornada seguinte teria que começar somente depois das 08:00 horas da manhã do dia seguinte. Todavia, a trabalhadora começou sua jornada antes das 08:00 horas em 29 dias do mês de agosto de 2024, iniciando por volta das 07:30 ou 07:40, ao passo que o término da jornada quase sempre ultrapassava as 21:00 horas, 22 horas ou até mais.

Logo, percebe-se que, somente nesse cartão de ponto, em agosto de 2024, o intervalo interjornadas foi desrespeitado pelo menos umas 23 vezes.

Em 22.08.2024, a duração do trabalho atingiu incríveis 15 horas e 55 minutos de labor. A jornada terminou depois de meia-noite, a 00:04 já do dia 23.08.2024. Mesmo assim, outra jornada teve início às 07:39 do dia 23.08.2024, de modo que a trabalhadora, em vez de 11 horas de intervalo interjornadas, usufruiu apenas 7 horas e 35 minutos de descanso entre as duas jornadas.

A testemunha (...) igualmente confirmou a jornada exaustiva a que os trabalhadores estavam sujeitos. Narrou que trabalhou todos os dias na época da campanha eleitoral e que sua jornada chegava a passar das 23:00 e até da meia-noite, iniciando-se no dia seguinte de manhã cedo. Isso confirma o trabalho acima do limite legal, sem descanso semanal remunerado e desrespeitando as 11 horas de itnerjornada. Veja (doc. 4):

> **Que na política trabalhava todos os dias, sábado, domingo, segunda. Que havia dias que saia 23h, 23:30, meia-noite e começava 07:00 da manhã.**

Não se trata de situação pontual em que foi necessária a prestação de horas extras para concluir algum serviço, mas sim de submissão de trabalhadores a jornadas que superaram 12, 13, 14, 15 ou mais horas diárias ao longo de vários dias seguidos, sem descanso semanal remunerado (DSR). Considerando que a hora noturna é computada com 52 minutos e 30 segundos (art. 73, § 1º, da CLT), o excesso de jornada é ainda maior.

Se não possui condições de comprar mais equipamentos e contratar mais pessoas para ampliar a produção, a empresa simplesmente deve recusar alguns pedidos, porque não possui capacidade de atender a essa demanda.

Não se discute aqui a possibilidade de trabalho em horas extras. Nem mesmo se aborda, embora seja questionável sua licitude, a prática de horas extras habituais (dentro do limite legal de duas horas extras). O que se combate é a sujeição de trabalhadores a horas excessivas de trabalho, muito além do permitido por lei, em total descompasso com as regras mínimas que regem a jornada e os períodos de descanso.

Há prova documental e testemunhal do excesso de jornada, da inobservância do intervalo interjornadas e da falta de descanso semanal remunerado.

Ressalta-se que situações de violência física e verbal ocorreram em razão da exigência de horas extras e trabalho nos fins de semana, a exemplo da agressão sofrida por Wesley depois que informou que não poderia trabalhar no sábado.

Assim, o combate a irregularidades na jornada e nos períodos de descanso também auxiliará na prevenção dos atos de violência do empregador, que não poderá exigir trabalho fora dos limites legais.

3 – DO DIREITO

3.1 DA AGRESSÃO FÍSICA E VERBAL. DO ASSÉDIO MORAL. DA EXPOSIÇÃO A CACHORROS

Todos os trabalhadores possuem direito à preservação da vida e da integridade física e psicológica, resguardando a honra (art. 5º, V e X, da CF/88) e a dignidade (art. 1º, III, da CF/88). Deve ser assegurada a redução dos riscos no trabalho (art. 7º, XXII, da Constituição Federal) e a proteção do meio ambiente laboral (art. 200, VIII, da CF/88).

O empregador cometeu assédio moral e praticou inúmeros atos de violência física e verbal contra os trabalhadores, incluindo gritos, xingamentos, humilhações, desrespeito, constrangimentos aos empregados e manifestações de ira, uma vez que o empregador fazia questão de exibir sua raiva quebrando objetos e esmurrando paredes.

O réu Marciano chamou trabalhadores de "burros", gritou contra trabalhadores, esmurrou paredes, bateu dolosamente em impressora e outros objetos para demonstrar sua raiva, humilhou, destratou, agarrou pescoço de trabalhador, empurrou mãe de trabalhadora, manteve um ambiente de trabalho degradado e precisa responder de maneira exemplar pelos seus atos.

Também deve ser imediatamente interrompida a exposição dos trabalhadores aos cachorros, que ficam perambulando livremente pelos postos de trabalho. Além de ficarem susceptíveis a danos físicos e emocionais com a presença dos cachorros, os trabalhadores ainda precisam limpar fezes e urina de cachorros nos postos de trabalho, o que é atividade alheia ao contrato de trabalho e que manifestamente não está relacionada às atribuições dos empregados de uma gráfica.

Os réus violam diariamente dispositivos de convenções internacionais e da Constituição Federal que resguardam a saúde, a honra, a integridade física e psicológica dos trabalhadores. Ademais, o empregador incide em ilícitos que acarretam a rescisão indireta do contrato de trabalho. Os réus transgrediram praticamente todas as alíneas do art. 483 da CLT, que elenca situações de falta grave do empregador.

O descumprimento de obrigações básicas do contrato de trabalho, como assegurar o descanso semanal remunerado e observar os limites da jornada igualmente ensejam rescisão indireta.

Veja o disposto nas alíneas *"a"* a *"f"* do art. 483. Veja:

> Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:
>
> *a)* forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou **alheios ao contrato**;
>
> *b)* **for tratado** pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos **com rigor excessivo**;
>
> ***c)* correr perigo manifesto de mal considerável;**
>
> *d)* não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
>
> *e)* praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, **ato lesivo da honra e boa fama**;

> ***f)* o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente**, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

Gritos, xingamentos, palavrões atingem a honra e boa fama da pessoa, que tem violada a sua dignidade, fragilizada sua autoestima, desrespeitada sua honra e abalada sua integridade psicológica.

Houve transgressão, também, ao art. 187 do Código Civil, que impede que um direito seja exercido de forma abusiva, de forma alheia aos seus fins econômicos e sociais e contrariando a boa-fé e os bons costumes. Assim, o poder diretivo do empregador não pode ser exercido de maneira que viole a dignidade, a honra e a integridade física e psicológica dos trabalhadores. Veja:

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

O ambiente de trabalho é hostil, violento, degradado e desrespeitoso. Tal situação, que se mantém há anos, somente vai cessar se houver a devida punição pelos atos já praticados e a imposição de obrigações que desestimulem os réus a continuarem agredindo física e verbalmente os trabalhadores e expondo-os a lesões por animais.

Por isso, é necessário impor aos réus o cumprimento de obrigações, para o fim de se absterem de praticar qualquer conduta que possa configurar assédio moral e quaisquer atos de violência física e verbal contra os trabalhadores.

O empregador precisa, ainda, abster-se de esmurrar paredes, quebrar dolosamente objetos e qualquer outro ato que provoque medo ou degrade o ambiente de trabalho.

Por fim, é necessário que seja imposta a obrigação de manter cachorros e outros animais fora dos locais de trabalho. Tal obrigação obviamente não autoriza o empregador a cometer maus-tratos contra animais ou violar a legislação ambiental, mas não é admissível que os trabalhadores estejam expostos a animais durante o trabalho numa gráfica, salvo algum trabalhador contratado especificamente para cuidar dos animais.

Há, por fim, necessidade de publicidade da decisão, até para evitar que haja medidas de retaliação ou vingança contra trabalhadores. Os réus precisam afixar a decisão que deferir as obrigações nos murais de avisos e enviar nos canais internos de comunicação, o que permitirá que os empregados tenham ciência das obrigações impostas judicialmente e possam fazer denúncias ao MPT no caso de descumprimento.

3.2 DO EXCESSO DE JORNADA E DESRESPEITO A PERÍODOS DE DESCANSO

Consoante comprovado por registro de ponto e testemunhas, o empregador exigiu dos trabalhadores trabalho por longas horas, desrespeitando o período mínimo de 11 horas entre duas jornadas e sem conceder descanso semanal remunerado.

O registro de ponto de agosto de 2024 mostra que a duração do trabalho ultrapassou 12 horas em praticamente todos os dias, alcançando 12, 13, 14 ou mais de 15 horas de trabalho, até porque houve trabalho após 22:00 horas (período noturno em que a hora é reduzida).

Os réus violaram o art. 59, *caput* e § 2º, da CLT, que permite o trabalho até 10 horas diárias, visto que, no caso de horas extras, a legislação autoriza apenas duas horas extras, ao passo que o regime de compensação somente pode resultar em trabalho por até 10 horas. Veja:

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
>
> § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Se a jornada for inferior a 8 horas, a quantidade de horas extras não poderá superar duas horas diárias. Se a jornada for de 8 horas, ou mesmo se for mais do que isso em razão de compensação, a duração não poderá exceder a 10 horas diárias.

Dessa maneira, os réus devem ser condenados a se absterem de manter empregados trabalhando por período superior a 10 horas por dia ou superior a 2 horas extras por dia.

Além da limitação de jornada, a legislação prevê um período mínimo de repouso entre duas jornadas de trabalho, o que é denominado de intervalo interjornadas.

Tal período de descanso permite a recuperação das energias físicas e mentais do empregado, inclusive permitindo-lhe período mínimo de sono, a fim de evitar que o término de uma jornada seja muito próximo ao início da jornada seguinte. Há garantia, ainda, de tempo mínimo para a família e para se dedicar a alguma outra atividade social ou particular ao longo da semana de trabalho.

Diante disso, o art. 66 da CLT garante 11 horas de intervalo interjornadas, nos seguintes termos:

> Art. 66 – Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Contudo, os réus submeteram seus empregados a excesso de jornada e não observaram o período mínimo de descanso, uma vez que os trabalhadores tiveram intervalos interjornadas inferiores a 11, 10, 9 ou mesmo a 8 horas, uma vez que houve situação de apenas 7 horas e 35 minutos de intervalo entre duas jornadas.

Os réus precisam ser compelidos, então, a conceder período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.

Outra irregularidade praticada foi o desrespeito ao descanso semanal remunerado. O registro de ponto de agosto de 2024 (doc. 11) comprova que trabalhadores laboraram por bem mais de 6 dias consecutivos, transgredindo o direito ao descanso semanal remunerado, que é assegurado pelo inciso XV do art. 7º da Constituição Federal.

Em vez de trabalharem de segunda a sexta-feira, conforme sua jornada normal, o empregador exigiu trabalho em todos os dias da semana, incluindo sábados e domingos, ao longo de todo o mês.

Nesse sentido, por meio da Orientação Jurisprudencial n. 410 da sua Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (OJ 410 da SDI-1), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) pacificou o entendimento de que a empresa deve conceder o descanso semanal remunerado no máximo até o sétimo dia consecutivo de trabalho. Se a folga for concedida apenas após o sétimo dia, haverá lesão ao direito ao descanso semanal remunerado. Veja o teor da OJ 410 da SDI-1:

> 410. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. (*DEJT* divulgado em 22, 25 e 26.10.2010)
>
> Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importando no seu pagamento em dobro.

O trabalho por 7, 8 ou 9 dias seguidos já viola o direito constitucional ao descanso semanal remunerado. Os réus, porém, exigiram trabalho por 30 dias consecutivos, o que é inadmissível.

O excesso de jornada e o desrespeito aos períodos de descanso violam a legislação e comprometem a recuperação das energias físicas e mentais do trabalhador e prejudicam sua inserção familiar e comunitária.

Os réus precisam, portanto, conceder o descanso semanal remunerado, abstendo-se de manter empregado laborando por mais de seis dias consecutivos.

4 – DA TUTELA INIBITÓRIA

A simples existência das normas de proteção ao trabalho não tem sido suficiente para convencer os réus a cumpri-las espontaneamente, de tal modo que se faz necessária a expedição de determinação judicial para obrigar os réus a fazer o que a lei determina ou a abster-se de fazer o que a lei veda.

Assim, deve ser concedida tutela inibitória, esta entendida como a medida judicial de caráter preventivo, voltada para o futuro, que tem por objetivo evitar a prática, a permanência ou a repetição do **ilícito**. Atua sobre a vontade do sujeito, o qual, sob o risco de sanção, prefere cumprir as obrigações impostas a ter que sofrer as consequências judiciais pelo descumprimento.

Essa espécie de tutela específica da obrigação permitirá obter o resultado que haveria, desde o início, se os réus cumprissem espontaneamente a legislação.

Para a concessão da tutela inibitória, não há qualquer necessidade de demonstração de dano nem de culpa, porquanto seu objetivo é prevenir a ocorrência do ilícito. Tal entendimento, consolidado no âmbito doutrinário, foi positivado no art. 497, parágrafo único, do CPC, que preceitua a desnecessidade de dano ou de culpa, 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.**

Assim, basta que haja fundado receio da reiteração ou da continuação do ilícito para o deferimento da tutela inibitória, que atua contra o ilícito, e não contra o dano ou a culpa.

Como os réus comprovadamente cometeram graves irregularidades, fica evidente o perigo de que voltem a praticar essas ilicitudes ou que continuem praticando-as. Desse modo, a fim de inibir o cometimento de novos ilícitos, aplica-se o disposto no parágrafo único do art. 497 do CPC, devendo ser concedida a tutela inibitória, para que os réus passem a observar a legislação.

Com isso, deve ser imposto aos réus, sob pena de multa (*astreintes*), o cumprimento de obrigações de fazer e de não fazer, a fim de que os demandados adequem sua conduta e passem a observar as normas trabalhistas, porquanto, havendo novo descumprimento, terão que suportar penalidades.

5 – DA TUTELA PROVISÓRIA

Não basta a concessão da tutela inibitória apenas por ocasião do trânsito em julgado. É preciso que seja concedida e tenha exigibilidade ainda

no início do processo, a fim de conferir efetividade à atividade jurisdicional diante das circunstâncias apresentadas e tendo em vista as provas robustas a favor da tese do autor. A tutela inibitória precisa, portanto, ser deferida em sede de tutela de provisória de urgência, a fim de que produza seus efeitos imediatamente.

É necessário, portanto, repartir o ônus do tempo, privilegiando a defesa do meio ambiente de trabalho e a proteção da saúde e da integridade física e psicológica dos trabalhadores.

O Código de Processo Civil, ao regular a tutela de urgência, prevê a necessidade de existirem evidências da probabilidade do direito e de perigo de dano ou de risco ao resultado útil do processo, consoante o disposto no art. 300, *caput*, do novo CPC, transcrito a seguir:

> **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.**

Os elementos que evidenciam a **probabilidade do direito** estão presentes principalmente nas **atas de audiência** contendo declarações de trabalhadoras que sofreram diretamente ou presenciariam os atos abusivos, xingamentos, assédio e violência no local de trabalho. Há testemunhas que foram mordidas por cachorros ou que tiveram que limpar fezes e urinas de cachorro, mesmo tendo sido contratados para trabalhar numa gráfica.

Cartões de ponto comprovam o desrespeito aos limites máximos da jornada e aos períodos de descanso. Tal documento foi produzido pela própria empresa, tornando incontroverso que houve trabalho por mais de 12, 13, 14 ou 15 horas ao longo de vários dias, desrespeitando o intervalo interjornadas e suprimindo descanso semanal remunerado.

Os demais documentos, como denúncias, registro de ocorrência policial, fotos de lesão no pescoço e paredes esmurradas igualmente corroboram as alegações do comportamento violento do empregador e da continuidade dos ilícitos até hoje.

O **perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo** é verificado pelo risco de que as ilicitudes continuem sendo praticadas, com prejuízo evidente aos trabalhadores, que estão sendo agredidos em sua honra e dignidade.

Deve-se impedir, o quanto antes, que trabalhadores continuem sendo xingados, desrespeitados, assediados, constrangidos, susceptíveis a violência física do empregador ou a lesões por mordidas de cachorro. **Deve-se interromper imediatamente a violência diária praticada e evitar a sua escalada, o que requer a concessão da tutela provisória liminarmente, antes da oitiva do empregador**.

Se não for deferida liminarmente a tutela provisória, há risco de que o empregador, ao ter ciência da ação, aja com ainda mais violência contra os trabalhadores. Eventuais atos de violência física e verbal praticados antes da concessão da tutela provisória não ensejarão multa (*astreintes*), porque ainda não existe obrigação imposta judicialmente. A multa só se aplica para descumprimentos futuros, praticados depois do deferimento. Desse modo, os trabalhadores podem correr ainda mais riscos de sofrerem com os rompantes de fúria do empregador até que seja deferida a tutela requerida, inclusive com divulgação da decisão aos empregados, permitindo-lhes denunciarem eventual descumprimentos das obrigações.

Embora seja difícil falar em piora, o pior ainda pode acontecer diante da possibilidade de escalada da violência para agressões físicas com lesões mais graves.

Também há risco diário por causa dos cachorros. Trabalhadoras ficaram com cicatrizes de mordidas de cachorro, o que é irreversível, assim como o dano emocional de ser xingada, humilhada e assediada no ambiente de trabalho.

Muito menos se pode admitir que se violem as normas sobre jornada e descanso, privando os trabalhadores de repouso adequado e de usufruir tempo com a família e a comunidade.

Deve, portanto, ser concedida liminarmente a tutela inibitória. Não haverá prejuízo indevido aos réus em razão do deferimento da medida, tendo em vista que as obrigações requeridas estão previstas na legislação, de tal modo que o prejuízo que os demandados possam vir a sofrer é apenas pelo não cumprimento de medidas que já deveriam observar e que envolvem a dignidade, a honra, a integridade física e a saúde mental dos trabalhadores.

A medida requerida, de todo modo, é totalmente reversível. Já as lesões praticadas podem ser irreversíveis, causando reflexos profundos na

autoestima e na integridade física e psicológica dos trabalhadores, motivo pelo qual há necessidade de deferimento célere da medida.

Será requerida a fixação de multa (*astreintes*) para desestimular os réus a persistirem na conduta irregular. Os valores requeridos estão condizentes com a extrema gravidade dos atos praticados, que envolveu violência física e verbal. Não se devem estipular valores irrisórios que, no caso de descumprimento, não impliquem penalidades adequadas à seriedade da questão nem possuam força coercitiva suficiente para compelir os réus à adequação da conduta.

6 – DO DANO MORAL COLETIVO

Consoante demonstrado ao longo desta petição, os réus cometeram atos de assédio moral, exerceram de forma abusiva seu poder diretivo, constrangeram trabalhadores, promoveram agressões verbais e físicas, inclusive contra a mãe de uma trabalhadora, proferiram gritos e xingamentos, enfim, violaram direitos fundamentais dos trabalhadores.

A inércia dos réus diante de tão graves violações é alarmante. Os chefes atribuíram às vítimas a culpa pelas agressões sofridas, nada foi feito para interromper os abusos, como se fosse normal gritar contra trabalhadores, esmurrar parede, bater em objetos para manifestar a ira, amedrontando trabalhadores e deixando um ambiente hostil.

Trabalhadoras foram mordidas por cachorras, mas os animais foram mantidos dentro dos locais de trabalho, sem qualquer amparo às vítimas ou a tomada de medidas para evitar novas lesões.

Jornadas extenuantes e sem descanso semanal remunerado foram exigidos dos trabalhadores. Vale lembrar que a primeira agressão física ocorreu depois de o trabalhador ter falado que não poderia trabalhar no sábado. Logo, o excesso de jornada está inserido no contexto de assédio, ameaça, medo e abuso que permeiam o ambiente de trabalho dos réus.

O dano moral coletivo deve ser arbitrado de forma a abranger os ilícitos já praticados nos últimos 5 anos até a presente data.

Nas palavras de Xisto Tiago de Medeiros Neto, "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 tutelados pelo sistema jurídico"[1].

Os incisos V e X do art. 5º da Constituição Federal reconhecem a viabilidade de indenização por dano moral. Tais dispositivos estão localizados topograficamente no Capítulo I do Título II da Constituição Federal de 1988, que versa sobre os direitos e deveres individuais e coletivos.

A Lei n. 7.347/85, que trata da Ação Civil Pública, instrumento de tutela coletiva por excelência, logo no *caput* de seu art. 1º, deixa claro que a ACP serve para veicular pretensões acerca da responsabilidade por danos morais e patrimoniais causados a qualquer interesse difuso ou coletivo (inc. IV do art. 1º da Lei n. 7.347/85), de onde se extrai o fundamento legal para a indenização por dano moral coletivo, a qual, como visto, também possui base constitucional.

Haja vista que a compensação social deve levar em conta a extensão das ilicitudes e dos danos causados, nos termos do art. 944, *caput*, do Código Civil, as inúmeras ilicitudes praticadas e as circunstâncias agravantes devem ser consideradas para a majoração do valor do dano moral coletivo.

Em síntese, ao fixar o montante da condenação, a Justiça do Trabalho precisa levar em consideração a extensão e a gravidade das ilicitudes praticadas, entre as quais podem ser mencionadas as seguintes:

a) agressões físicas a trabalhador e a mãe de uma trabalhadora;

b) xingamentos contra trabalhadores;

c) gritos contra trabalhadores;

d) assédio moral;

e) socos na parede;

f) bater em equipamentos e objetos para demonstrar raiva;

g) exposição a mordidas de cachorros e a medo;

h) trabalhadores precisam limpar fezes e urina de cachorros numa gráfica, atividades alheias ao contrato de trabalho;

(1) MEDEIROS NETO, Xisto Tiago de. *Dano moral coletivo*. 3. ed. rev., atual e ampl. São Paulo: LTr, 2012. p. 170.

i) excesso de jornada, redução de intervalo interjornadas e supressão de DSR.

Deve-se, ainda, examinar as circunstâncias agravantes, que demandam a elevação do valor do dano moral coletivo, quais sejam:

I) falta de acolhimento e assistência às vítimas depois das agressões praticadas por empregador ou das lesões causadas por cachorros;

II) atribuição de culpa à vítima pela violência ocorrida, inclusive incentivando a mulher a vir mais arrumada para o chefe esquecer;

III) conduta violenta generalizada, que atinge todos os trabalhadores, que escutam os gritos e xingamentos, mesmo quando ocorrem contra outras pessoas.

Diante de tudo isso, deve a Justiça do Trabalho impor aos demandados uma condenação em patamar razoável que, a um só tempo, tenha efeitos sancionatório e pedagógico, com aptidão para punir os responsáveis e beneficiários pelas ilicitudes e para desestimulá-los a reiterar a conduta que ora se coíbe, deixando, ainda, claro para terceiros que não se tolerará tal prática por quem quer que seja.

A condenação também visa a evitar o enriquecimento ilícito de quem economizou com a falta de pessoal na exigência de horas excessivas e sem descanso e com a não adoção de medidas efetivas para prevenir e reprimir atos de assédio e violência no trabalho.

Dessa forma, entende o Ministério Público do Trabalho que é bastante razoável a condenação dos ré**us a pagar solidariamente dano moral coletivo no montante de R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais).**

A quantia requerida deverá ser depositada em juízo e revertida em prol de fundos de interesse social, entidades sem fins lucrativos, projetos sociais e/ou órgãos públicos, preferencialmente que atuam no Estado do Rio Grande do Sul, a serem indicados pelo MPT e autorizados pelo Juízo.

7 – DOS PEDIDOS

7.1 DOS PEDIDOS EM TUTELA PROVISÓRIA

Diante do exposto, o Ministério Público do Trabalho requer a Vossa Excelência a concessão de tutela provisória de urgência, em caráter incidental,

para o fim de impor aos réus, PRUMO GRÁFICA E EDITORA LTDA. e MARCIANO ZANCHETTI, o cumprimento das seguintes obrigações de fazer e não fazer, consistentes em:

a) abster-se de praticar qualquer ato de violência física contra trabalhadores ou seus familiares, sob pena de multa de R$ 100.000,00 por trabalhador;

b) abster-se de praticar qualquer ato de violência verbal contra trabalhadores ou seus familiares, incluindo xingamentos, sob pena de multa de R$ 50.000,00 por trabalhador;

c) abster-se de submeter trabalhadores a atos de assédio moral ou, de qualquer forma, tolerar a sua prática, sob pena de multa de R$ 75.000,00 por trabalhador;

d) abster-se de esmurrar paredes, quebrar dolosamente objetos e praticar qualquer outro comportamento violento que provoque medo, represente ameaça ou degrade o ambiente de trabalho, sob pena de multa de R$ 50.000,00 por ocorrência;

e) manter os cachorros e outros animais distantes dos trabalhadores, impedindo que haja possibilidade de contato em postos de trabalho, instalações sanitárias, locais para refeição, locais para descanso, entradas, saídas, áreas de circulação e demais locais percorridos pelos trabalhadores, sob pena de multa mensal de R$ 50.000,00;

f) abster-se de exigir ou solicitar dos trabalhadores que realizem atividades de limpeza de fezes, urina e demais sujeiras de cachorros ou outros animais, salvo se a atividade for expressamente prevista em contrato de trabalho, sob pena de multa mensal de R$ 20.000,00;

g) abster-se de manter empregados trabalhando por período superior a 10 horas por dia ou superior a 2 horas extras por dia, sob pena de multa mensal de R$ 20.000,00, acrescida de R$ 1.000,00 por trabalhador;

h) conceder período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, sob pena de multa mensal de R$ 20.000,00, acrescida de R$ 1.000,00 por trabalhador;

i) conceder o descanso semanal remunerado, abstendo-se de manter empregado laborando por mais de seis dias consecutivos, sob pena de multa mensal de R$ 20.000,00, acrescida de R$ 1.000,00 por trabalhador;

j) divulgar nos quadros de avisos e demais canais internos de comunicação da empresa a decisão judicial vigente que esteja impondo aos réus alguma

das obrigações de fazer e não fazer postuladas nesta ação, sob pena de multa mensal de R$ 20.000,00.

7.2 DOS PEDIDOS DEFINITIVOS

Por tudo exposto, nesta ação civil pública contra PRUMO GRÁFICA E EDITORA LTDA. e MARCIANO ZANCHETTI, o Ministério Público do Trabalho requer a Vossa Excelência que defira os pedidos formulados a seguir:

1) impor aos réus, em caráter definitivo, o cumprimento de todas as obrigações requeridas em sede de tutela provisória, confirmando a tutela de urgência ou da evidência que tenha sido deferida;

2) condenar os réus solidariamente a pagar o valor de R$ 500.000,00 a título de dano moral coletivo.

Postula que o montante objeto de condenação a título de dano moral coletivo e os valores das multas (*astreintes*) que, porventura, forem cominadas pelo descumprimento de decisão judicial sejam depositados em juízo e revertidos em prol de fundos de caráter social, bem como de entidades sociais, projetos sociais e/ou órgãos públicos, preferencialmente que atuam no Rio Grande do Sul, a serem indicados pelo MPT e autorizados pelo Juízo.

8 – DOS REQUERIMENTOS

O MPT requer a Vossa Excelência que os arquivos da presente petição inicial, da ocorrência policial, das fotografias de lesão no pescoço e das atas de audiência (**doc. 2 a doc. 8**) **sejam mantidos em sigilo para terceiros**, de modo que o acesso seja limitado ao Juízo e às partes do processo, a fim de resguardar a imagem e dados sensíveis de trabalhadores vítimas de violência física e verbal.

Registra-se que **não se trata de pedido de segredo de justiça**, mas apenas de restrição de acesso a alguns documentos, uma vez que há necessidade de publicidade das obrigações que venham a ser deferidas, a fim de resguardar trabalhadores contra retaliações e de prevenir novos ilícitos por parte dos réus e de outras empresas. É preciso que terceiros tenham ciência das consequências que podem advir dessas condutas ilícitas, produzindo efeito preventivo e pedagógico, além de assegurar à sociedade o acesso à informação.

Requer a citação dos réus para que, querendo, possam oferecer defesa escrita, sob pena de incidir os efeitos próprios da decretação de revelia e confissão, com posterior concessão de prazo ao MPT para impugnação.

Postula, ainda, a observância das prerrogativas do Ministério Público, notadamente a concessão de prazo em dobro para todas as manifestações e a intimação pessoal, via sistema.

Pretende provar o alegado por meio dos documentos anexados e por outros meios de prova.

Pugna pela condenação dos réus ao pagamento das custas processuais.

Atribui à causa o valor de R$ 500.000,00.

Pede deferimento.

Caxias do Sul, *data da assinatura eletrônica*.

Francisco Breno Barreto Cruz
Procurador do Trabalho

REVISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

MPT
Ministério Público do Trabalho

ANPT
ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES E DAS PROCURADORAS DO TRABALHO